

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini didapatkan dari sebuah studi pustaka buku, jurnal ilmiah, artikel dan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian dengan tujuan untuk menyusun sebuah kerangka pemikiran/konsep penelitian mengenai kompetensi, kepuasan kerja, semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan.

2.1.1 Kompetensi

2.1.1.1 Pengertian kompetensi

Menurut beberapa pakar pengertian Kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi menurut Wibowo (2017:271) yang mengemukakan bahwa, "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut." Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan

keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati

2. Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2017:272) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.
3. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (job taks) (Spencer & spencer dalam moheriono, 2010:4). Berdasarkan pengertian diatas, ada beberapa makna yang terkandung didalamnya, yaitu :
 - a. karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dakepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang sert mempunyai prilaku yang dapat diprediksi pada berbagai kedalam tugas pekerjaan.
 - b. Hubungan kasual (*causally related*) bererti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja tinggi pula.
 - c. Kriteria (*crierian referenced*) yang dijadikan acuan bahwa kompetensi secara nyata dan memprediksikan seseorang dapat bekerja secara baik, harus terukur spesifik (terstandar).

4. Menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2013:126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut :

“karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”

5. Menurut Wibowo (2016:234) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut :

“suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.” Berdasarkan pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, baik dari dalam maupun dari luar, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Keyakinan dan Nilai-nilai.
- b. Pengalaman.
- c. Karakteristik Kepribadian
- d. Keterampilan atau keahlian yang dimiliki
- e. Motivasi
- f. Isu Emosional
- g. Kemampuan Intelektual

2.1.1.3 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:286) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (*self-esteem*), yaitu sebagai berikut:

a. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah satu faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. Gordon dalam Srihardono (2015:4) menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.

b. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

c. Peran sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia memandang status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

d. Citra Diri

Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai mahasiswa, staff dan manager atau merupakan pandangan

kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia,jujur,bersahabat dan judes.

e. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesedian untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2017: 415) Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan diperusahaan mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterkaitan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas.

1. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka diterima.(Robbins 2017: 415)
2. Keith Davis dalam Novita (2016:39) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri

pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

3. Menurut Nadiri dan Tanova dalam Putu (2015:17), kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal vital bagi manajer yang percaya bahwa suatu organisasi memiliki tanggung jawab untuk memberikan karyawannya suatu pekerjaan yang menantang dan menguntungkan.
4. Menurut Badriyah (2015), kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.
5. Menurut Sofyandi dan Garniwa dalam Prasetya (2013:60) Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.
6. Menurut Robbins dan Timothy dalam Frinelya (2013:4) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.
7. Hasibuan dalam Salangka (2015:563) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

8. Menurut Lita Wulantika (2017:42) dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang merupakan hasil dari karakteristiknya.
9. Menurut Robbins (2001:22) dalam Dr. Raeni Dwi Santy berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah “ A general attitude toward one’s job; the difference between the amount of rewards workers received and the amount they believe they should receive” (sikap umum terhadap pekerjaan seseorang perbedaan antara jumlah hadiah pekerjaan menerima dan jumlah yang mereka yakini harus mereka terima.
10. Menurut Marihot Tua Efendi Hariadja dalam Isnar Budiarti dan Trustorini Handayani (2016:38) : Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

“kepuasan kerja merupakan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

2.1.2.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners dalam Dwi (2016:728) diperkirakan tidak kurang dari 3.350 buah artikel yang berkaitan dengan kepuasan kerja menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

- a. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
- b. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
- c. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
- d. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- e. Mengurangi tingkat absensif.
- f. Mengurangi labor turn over (perputaran tenaga kerja)
- g. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
- h. Meningkatkan motivasi kerja
- i. Menimbulkan kematangan psikologis.
- j. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Revilia (2018:129) terdapat lima indikator untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya adalah :

- a) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Hal itu terjadi apabila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan mengubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

- b) Kepuasan terhadap gaji

Sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih

tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

c) promosi

Kesempatan untuk maju dalam organisasi. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

d) Kepuasan terhadap atasan

Bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

e) Kepuasan terhadap rekan sekerja

Menunjukkan seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai

sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

2.1.2.4 Faktor –faktor yang MempengaruhiKepuasan Kerja

Menurut Bisen dan Priya dalam kaswan (2015 : 89) yaitu :

1. Usia
2. Jenis kelamin
3. Lamanya Pengabdian
4. Kepribadian
5. Orang yang bergantung
6. Ambisius
7. Kemampuan mental

Tabel 2.1
Faktor –faktor yang MempengaruhiKepuasan Kerja

	Tingkat Kepuasan yang lebih Rendah	Tingkat Kepuasan yang lebih tinggi
Usia	Usia yang lebih tua	Lebih muda
Jenis kelamin	Perempuan	Laki-laki
Lamanya Pengabdian	Tahapan awal	Tahapan menengah (45-55 tahun)
Kepribadian	Bisa menyesuaikan diri	Tidak bisa menyesuaikan diri
Orang Yang Bergantung	Sedikit orang yang bergantung	Banyak orang yang bergantung
Ambisius	Kurang berambisi	Lebih berambisi
Kemampuan mental	Sesuai dengan tugas	Berbeda dengan tugas

Sumber : Bisen & Priya 2015

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Halsey dalam Arwani dan Ashari (2012:216) pengertian semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

1. Menurut Jukie Gough et al (2015:201) adalah semangat kerja sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pemimpin, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaan..
2. Menurut Craig Crossley dalam Wibowo (2015:201) yang menyatakan bahwa semangat kerja merupakan sikap bersama dan identifikasi terhadap unsur-unsur pekerjaan, kondisi pekerjaan, teman sesama, penyelia dan manajemen secara umum. Dalam pengertian yang lebih teknis, semangat mengacu kepada ringkasan penilaian terhadap sejumlah sikap yang terkait dengan pekerjaan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja dll.

3. Semangat kerja didefinisikan Manning dan Curtis dalam Wibowo (2015:202) dalam pengertian ini semangat kerja menggambarkan kondisi mental dan emosional yang berkaitan dengan kepuasan, kepercayaan, dan tekad sikap atau jiwa individu yang menghasilkan keberanian, dedikasi, dan disiplin.

Dalam pandangan Tracey, semangat merupakan sejumlah sikap, perasaan dan kecenderungan yang ditunjukkan pegawai terhadap organisasi terhadap situasi yang mempengaruhi dan penting bagi pegawai, serta memerlukan disiplin diri.

Beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemauan atau kesediaan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerjasama dengan giat, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi dalam hal ini, tiap individu dipengaruhi oleh keinginan atau motif tertentu sesuai dengan kebutuhannya. Jika keinginan tersebut tidak terpenuhi, maka dapat menurunkan semangat kerja karyawan, dan sebaliknya jika kebutuhan terpenuhi maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2.1.3.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Semangat kerja dipengaruhi pekerjaan individu dan citra organisasi yang meliputi bagaimana orang yang memandang organisasi dan pekerjaannya, kita semua tahu bahwa orang yang bekerja dalam lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang dukungan tetapi mencintai pekerjaannya tampaknya tidak begitu peduli terhadap lingkungan pekerjaan atau infrastruktur, kita juga tahu bahwa orang yang memiliki gaji yang nyaman dan banyak insentif organisasi dan

masih kelihatan tidak bahagia dengan pekerjaannya resep Herzberg untuk meningkatkan yang dikemukakannya , “ jika anda ingin orang termotivasi melakukan pekerjaan dengan baik, berilah mereka pekerjaan baik untuk dilakukan.”

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut Zainun dalam Sahlan (2015:87) adalah:

- a. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama pimpinan yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan karyawan bawahannya.
- b. Kepuasan kerja terhadap tugas yang diembannya.
- c. Adanya suasana atau iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya.
- d. Mempunyai perasaan bermanfaat bagi tercapainya tujuan organisasi perusahaan.
- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan kepada organisasi.
- f. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian, serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan dirinya dan karir dalam pekerjaannya.

2.1.3.3 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Nitisemito dalam Erlinda (2014:4) dapat diukur melalui presensi karyawan di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan,

disiplin kerja, kerjasama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja. Untuk memahami indikator semangat kerja berikut diuraikan penjelasan masing-masing indikator :

1. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi/organisasi selalu mengharapkan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda sehingga instansi/organisasi dapat mencapai tujuan secara optimal.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan bukan karena adanya paksaan.

Disiplin kerja menurut Moekijat dalam Wijyaningsih (2012:1) merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyesuaian diri dengan sukarela kepada ketentuan-ketentuan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai dari pekerja. Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi / organisasi yang bersangkutan.

3. Kerjasama

Kerjasama diartikan suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan

kemampuannya secara menyeluruh. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan.

5. Produktivitas Kerja

Produktivitas diartikan sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Dari pendapat – pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu dan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.4 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Produktifitas kerja Karyawan

Menurut Siagian dalam Rahmawati (2013 :8), Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok, dikatakan bahwa "Ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan

dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang/organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

1. Produktivitas kerja Menurut Belcher dalam Wibowo (2017:93) adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan, produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Produktivitas Seiring dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat. Berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran, lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya.

2. Produktivitas kerja Menurut Wibowo (2017:94) dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan atau by-product, seperti penataan ruang permukiman disamping dapat menambah jumlah rumah yang dapat dibangun, tersedi

fasilitas sosial yang memungkinkan warga perumahan melakukan interaksi sosial sehingga terjadi hasil sosial yang lebih kuat.

3. Edy Sutrisno (2010:99), “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif atau suatu perbandingan antara hasil keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).
4. Konsep dari Produktivitas kerja karyawan menurut Lita Wulantika (2017:47), “Produktivitas adalah perbaikan yang berkelanjutan atau berkesinambungan, hal ini mempengaruhi lama tidaknya bertahan suatu perusahaan di dunia global. Maka sangatlah penting untuk perusahaan memperhatikan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawannya.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Pandji Anoraga (2015: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. pekerjaan yang menarik,
2. upah yang baik,
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
4. etos kerja dan
5. lingkungan atau sarana kerja yang baik,
6. promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
7. merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
8. pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,

9. kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja,
10. Disiplin kerja yang keras.

2.1.4.3 Indikator-Indikator Produktifitas Kerja

Menurut Sutrisno dalam Deden (2016:87) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan

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

b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan 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

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

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

Efisiensi merupakan 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.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan Penelitian
1	Revia Dian Rismayanti Mochammad Al Musadieg Edlyn Khurotul Aini Tahun 2018 Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)	Hasil analisis jalur path menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan (Z) dengan koefisien -0,569 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 Metode : menggunakan analisis jalur Populasi : 298 orang Sample : 75 orang	Sama-sama menggunakan variabel X_1 Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas (independent)	Peneliti menggunakan variabel X_2 Turnover Intention sebagai variabel bebas (independent) Peneliti menggunakan variabel Y Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas (dependent)
2.	Desi Rahmawati Dosen Fakultas	hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa	Sama-sama menggunakan	Peneliti menggunakan

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan Penelitian
	Ekonomi Universitas Tulungagung Tahun 2013 PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PR FAJAR BERLIAN TULUNGAGUNG	Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan. Metode : Teknik analisis data menggunakan model analisis regresi linier berganda Populasi : 98 orang Sampel : 60 orang	variabel Y Produktivitas kerja keryawan sebagai variabel bebas (dependent)	varabel X motivasi sebagai variabel bebas (independent)
3.	Rinda Yulisna osiani fakultas ekonomi ,program studi manajemen Kompetensi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.angkasa pura II	Hasil kepuasan kerja karyawan lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan karena memiliki pengaruh langsung yang lebh besar yaitu 0,570 atau 57% Metode : peneltian deskriptif dan veripikatif Populasi : 123 orang Sampel : 50 orang	Sama –sama menggunakan variabel kompetensi,kepuasan kerja dan produktivitas kerja karywan	Dalam penelitian tidak ada simulasi varabel semangat kerja sebagai variabel bebas (independent)
4.	Djadjun Djuhara,SE.Ak.,M M Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan	Hasil pengujian statistik diperoleh temuan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berada didalam kategori sedang . motivasi kerja pengaruh yang positif terhadap produktifitas kerja sebesar 19.94% dan kompetensi sebesar 48.71% kategori yang tinggi diantara 0,60-0,799. Metode : explanatory survey Populas :40 orang Sampel : 40 orang	Sama-sama menggunakan varabel X ₂ kompetensi sebagai variabel bebas (independent) Sama-sama menggunakan varabel Y Produktivitas Karyawan sebagai variabel bebas (dependent)	Peneliti menggunakan varabel X motivasi sebagai variabel bebas (independent)
5.	Ishak Syahropi Tahun 2016 PENGARUH SEMANGAT	Pengaruh semangat kerja memiliki tanggapan yang baik dari responden dan	Persamaan pada variabel independen, yaitu semangat kerja dan kepuasan kerja .	Perbedaan pada tempat dan objek penelitian

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan Penelitian
	KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANGKINANG DI PEKANBARU (STUDI KASUS PADA KARYAWAN TETAP PT. BANGKINAN JOM FISIP Volume 3 No. 2 Oktober 201 G)	berada diposisi baik, dimana dibuktikan dengan nilai t hitung variabel semangat kerja. Tapi berpengaruhnya semangat kerja cukup berdampak positif dari kinerja karyawan pada PT. bangkinang tersebut, disebabkan cukup baiknya kinerja perusahaan tersebut. Metode : Analisis Regresi Sederhana Populasi : 44 orang Sampel : 44 orang		
6.	Putu Melati Purbaningrat Yo1 Ida Bagus Ketut Surya tahun 2015 PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1149-1165	hasil sehingga ditemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan maka meningkat stres kerja karyawan akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya. Metode pengumpulan data dengan survey dengan kuesioner sebagai alatnya dan wawancara Sample : 55 orang	Persamaan pada variabel independen, yaitu kepuasan kerja.	Perbedaan pada variabel independen penelitian Perbedaan pengaruh beban kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi
7.	Rio Marpaung tahun 2013 PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERIKANAN	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Motivasi berpengaruh	Sama-sama menggunakan variabel semangat kerja	Kepemimpinan dan motivasi menjadi variabel independen pada penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan Penelitian
	KABUPATEN SIAK JURNAL EKONOMI Volume 21, Nomor 2 Juni 2013	positif signifikan dan merupakan variabel lebih dominan terhadap semangat kerja pegawai dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Metode : analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif menggunakan regresi linear berganda. Populasi : 58		
8	Alfatory Rheza Syahrul1 Ayu Rembulan Sari2 tahun 2016 ANALISIS DISIPLIN KERJADAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJA AN PADANG ©2016 Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI, PadangISSN : 2302 – 1590 E-ISSN: 2460 – 190X	Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang	Sama-sama menggunakan variabel produktivitas kerja karyawan sebagai dependent	Perbedaan tidak menggunakan analisis disiplin kerja dan pelatihan sebagai independen
9.	Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intent Parbudyal Singh y Natasha Loncar Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 65, n° 3, 2010, p. 470-490.	As the results further show, both pay satisfaction and job satisfaction influence turnover among nurses. It is thus important that all aspects of pay – level, structure, benefits and raises – be taken into consideration in dealing with this issue	Sama –sama menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independent	Perbedaan variabel pay satisfaction sebagai independent and turnover intent sebagai dependen

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan Penelitian
10.	Rina Dwi Handayani PENGARUH LINGKUNGAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PNS BALITSA LEMBANG Pariwisata, Vol. II No.1 April 2016 ISSN: 2355-6587	Semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja	Sama –sama menggunakan variabel Semangat kerja sebagai variabel independent	Perbedaan tidak menggunakan pengaruh lingkungan dan kinerja sebagai independen dan dependent

2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam perusahaan, karyawan merupakan aset yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan agar dapat maksimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kompetensi, kepuasan kerja dan semangat kerja..

Kompetensi, kepuasan kerja dan semangat kerja dari karyawan perlu diperhatikan, keyakinan dari kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan produktivitas kerja dari karyawan. Karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Jadi kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Bila nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di

inginkan oleh pegawai yang bersangkutan menemui titik temu, maka hal tersebut akan pula meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.2.1 Keterkaitan Antara Variabel

2.2.1.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Adanya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan dikemukakan oleh Langbert dalam Wibowo (2015: 283), “Kompetensi merupakan serangkaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ciri kepribadian serta pengetahuan yang akan menghasilkan praktek manajemen yang efektif.”

2.2.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dikemukakan oleh Wibowo (2015:106-107) bahwa, “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja tetapi tidak sebesar yang diduga orang bahwa pekerjaan yang bahagia juga pekerja yang produktif meskipun akhir-akhir ini ada bukti riset yang mendukung atas arah kausal, yang menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap produktivitas.

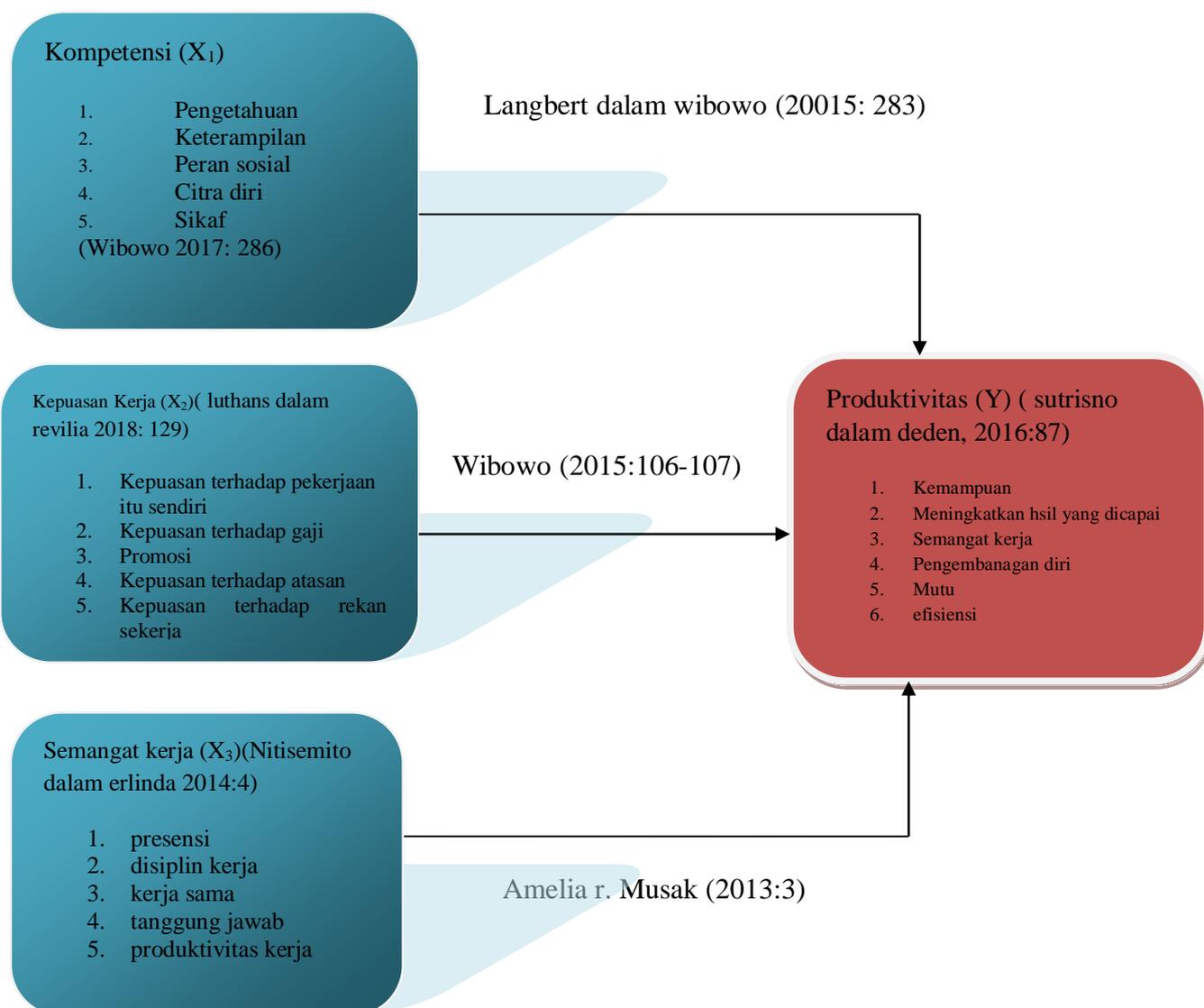
2.2.1.3 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Amelia r. Musak (2013:3)Adanya pengaruh Hubungan Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja.Dari uraian di atas mengenai semangat kerja serta produktivitas kerja, bahwa apabila dalam suatu perusahaan dimana semangat kerja dari karyawanrendah, maka produktivitasnya pun juga rendah. Tetapi apabila semangat kerja para karyawan tinggi, maka akan mempermudah pimpinan

untuk menggerakkan para karyawan tersebut dalam menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pradigma Penelitian :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Nandang Martono (2014;67) menyatakan bahwa hipotesis berasal dari kata Hypo yang berarti kebenaran sehingga dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman simpulan tooretis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.

Menurut Sugiyono (2014: 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Sehingga dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis Utama:

H1: Kompetensi, Kepuasan kerja, dan Semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sub Hipotesis:

H2: Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II

H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II

H4: Semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II