

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Produktivitas Kerja

2.1.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut (Enggana *et al.*, 2017: 13) produktivitas kerja merupakan total produksi dapat berupa barang dan jasa (*output*) dibandingkan dengan sumber daya yang habis pakai (*input*) dalam satuan waktu dan batas waktu tertentu. Perbandingan produktivitas bisa dikalkulasikan untuk seluruh divisi atau departemen dalam perusahaan. Dengan kata lain, produktivitas kerja karyawan merupakan bagaimana cara karyawan bekerja dan sejauh mana karyawan tersebut berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

Produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran dan masukan yang menunjukkan aktivitas kerja sebagai bentuk penggunaan sumber daya yang disediakan demi menciptakan produk berupa barang dan jasa (Jumantoro *et al.*, 2019: 107). Selain itu produktivitas kerja juga merupakan pengukuran yang saling berkaitan dengan keluaran (*output*) terhadap produk yang dihasilkan. Produktivitas kerja menjadi penunjang keberhasilan pekerja dalam memproduksi suatu output sesuai dengan kapasitas yang telah direncanakan sebelum aktivitas produksi dilaksanakan.

Menurut (Tumiwa *et al.*, 2017: 3897) produktivitas kerja merupakan suatu bentuk konkrit berupa keluaran (*ouput*) yang diproduksi oleh tenaga kerja dengan estimasi waktu yang telah ditentukan selama proses kerja berlangsung. Seorang karyawan yang mampu memproduksi suatu produk dan hasilnya telah sesuai berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang berlaku maka karyawan tersebut bisa dikatakan adalah seorang yang produktif. Karyawan yang produktif menjadi cikal-bakal dari terwujudnya produktivitas kerja yang maksimal.

Produktivitas adalah suatu ukuran yang menjelaskan hubungan dari masukan dan keluaran dalam keseluruhan sistem produksi (Usman, 2016: 912). Para manajer, teknisi dan karyawan semuanya ikut berperan dalam meningkatkan produktivitas. Mereka memproduksi output sesuai dengan apa yang telah ditargetkan dengan mengerahkan waktu dan jerih payah pekerja, dari setiap tunai investasi permodalan yang dihabiskan dan segala sumber daya yang dipakai untuk proses produksi.

Salah satu alat ukur perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu produktivitas kerja. Tingkat produktivitas karyawan sangat menentukan sejauh mana tujuan perusahaan dapat terealisasi. Kemampuan dan keterampilan karyawan merupakan kontribusi terbesar dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan (Haekal, 2016: 385).

Dalam ruang lingkup pekerjaan, produktivitas lebih dekat pada kuantitas pekerjaan yang ingin dicapai (Rohmat, 2020: 204). Dengan kata lain, terdapat ukuran kemampuan bahwa karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dan mencapai hasil yang lebih baik. Pekerja dengan tingkat produktivitas optimal menunjukkan

keahlian dan keterampilan dalam mencapai target sebagaimana yang telah direncanakan dan sesuai seperti yang diharapkan.

Menurut (Syahrul & Sari, 2016: 29) produktivitas kerja adalah dua unsur yang saling mempengaruhi yang terdiri dari keluaran (produk berupa barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, material dan biaya). Secara umum masukan dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan keluaran dikategorikan dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas kerja menjadi bagian yang sangat berpengaruh besar dalam menyusun strategi dan taktik bisnis yang meliputi berbagai divisi dan departemen secara menyeluruh yang ada di dalam perusahaan.

Produktivitas terdiri atas 2 (dua) dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dalam efektivitas menjelaskan tentang upaya-upaya yang dicapai untuk hasil kerja yang maksimal, mencakup pencapaian target yang telah direncanakan sebelumnya. Selain itu, dalam dimensi efisiensi menjelaskan bagaimana upaya mengukur input dengan realita pemakaiannya atau bagaimana cara menyelesaikan suatu pekerjaan (Ananta & Adnyani, 2016: 1110).

Menurut (Suprpto, 2016: 107) produktivitas kerja merupakan suatu alat banding dalam pengukuran hasil produksi bersamaan dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja dapat diukur dengan melakukan perbandingan dari produk yang dihasilkan oleh pekerja dengan keseluruhan modal dan biaya yang dihabiskan. Pengukuran produktivitas bertujuan untuk melihat apakah perusahaan sukses atau tidak dalam upaya peningkatan mutu dan kualitas produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas mengalami peningkatan, artinya mutu dan kualitas kerja telah terbentuk secara proporsional. Jadi dapat ditarik kesimpulan

produktivitas kerja adalah kapasitas seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya seefektif dan seefisien mungkin dalam mengkonsumsi berbagai macam sumber berdasarkan standar yang telah diberlakukan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Menurut (Suryadewi *et al.*, 2020: 3384) menyatakan produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dibagi dalam 2 (dua) jenis yaitu:

1. Faktor Intrinsik

Faktor yang muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri dan sudah dimiliki sejak awal memutuskan diri untuk mulai bekerja di sebuah perusahaan, biasanya ditunjukkan dalam gairah dan semangat melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor yang termasuk didalamnya berupa sesuatu yang berasal dari luar diri seorang karyawan, biasanya berupa suatu kondisi mental maupun fisik, ruang lingkup kerja, sistem manajemen dan budaya organisasi.

2.1.1.3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Bahri, 2016: 55) beberapa indikator yang saling berhubungan dengan produktivitas kerja di antaranya adalah :

1. Kedudukan atau Posisi

Kesesuaian kedudukan atau posisi dalam perusahaan serta perolehan jabatan yang diterima sesuai dengan kemampuan seorang karyawan.

2. Masa Kerja

Kemampuan dalam bekerja bergantung pada masa kerja, semakin lama

seorang karyawan menggeluti suatu pekerjaan maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki.

3. Jaminan sosial dan finansial

Keberlangsungan hidup karyawan tercermin dari jaminan berupa penghasilan yang sepadan dengan kebutuhan, terpenuhinya kesejahteraan karyawan, jaminan sosial tercukupi dengan baik dan kesesuaian jatah pensiun mandiri.

4. Promosi Jabatan

Peluang untuk di promosikan ke kedudukan lebih tinggi dari yang sebelumnya dimiliki oleh karyawan yang bekerja dengan baik dan menunjukkan hasil kerja memuaskan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Enggana *et al.*, 2017: 13) disiplin kerja adalah perilaku yang membiasakan diri mentaati dan mengikuti seluruh peraturan dan kebijakan yang berlaku tanpa terkecuali yang lahir dari sikap kejiwaan individu atau kelompok. Disiplin kerja bersifat mutlak dan dibutuhkan supaya rangkaian aktivitas kerja yang dikerahkan berlangsung lancar berdasarkan mekanisme yang telah diterapkan. Dengan disiplin kerja maka karyawan akan merasa bahwa tindak-tanduknya diawasi, terarah, dan meminimalisir kerugian perusahaan.

Disiplin kerja dapat ditumbuhkan dalam ruang lingkup pekerjaan. Terdapat pengklasifikasian deskripsi pekerjaan yang telah rampung sampai kepada karyawan atau tenaga kerja paling bawah. Tujuan diadakannya pengklasifikasian

agar setiap orang mengetahui apa yang menjadi kewajibannya dalam mengemban tugasnya, langkah-langkah melaksanakannya, waktu memulai dan mengakhiri pekerjaan, bagaimana gambaran hasil yang direncanakan, dan siapa yang bertanggungjawab dengan produksi yang dihasilkan. Untuk menciptakan suasana yang nyaman, lingkungan kerja yang kondusif serta ketertiban terjaga, hendaknya seluruh jajaran dan perangkat divisi bagian meningkatkan dan menjaga disiplin kerja.

Menurut (Wirawan *et al.*, 2018: 306) disiplin kerja yakni sebuah instrumen yang dijadikan oleh *top management* dalam menjalin komunikasi dan interaksi antar sesama dan bawahan agar mereka sudi untuk memperbarui sikap serta sebagai usaha untuk menopang pemahaman keseluruhan menjunjung kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam disiplin kerja, karyawan dituntut memiliki kesanggupan mentaati kebijakan-kebijakan yang berlaku, sehingga secara sadar mentaatinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Kesadaran tersebut menandakan telah tertanamnya unsur pengendalian diri dalam mengaplikasikan apa yang telah disadarinya akan tanggung jawab terkait peraturan tersebut.

Menurut (Assagaf & Dotulong, 2015: 640) mendefinisikan disiplin adalah sikap yang berlandaskan pada kesepakatan dan ketentuan yang berlaku, instruksi atasan yang harus dipatuhi, dihormati dan dikerjakan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan implementasi nyata dari seluruh karyawan terhadap seperangkat tata tertib yang diberlakukan di perusahaan. Disiplin kerja memegang peranan sebagai motor penggerak para karyawan dalam mengeksekusi berbagai

pekerjaannya dengan baik dan terarah. Karyawan yang senantiasa mengindahkan peraturan serta kebijakan perusahaan dapat menciptakan produktivitas kerja yang maksimal.

Menurut (Suwondo & Sutanto, 2015: 136) disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh dalam dunia perindustrian. Hal ini penting untuk diperhatikan supaya harapan karyawan mampu terwujud dan mereka merasakan kepuasan dari jerih payah yang telah dikerahkan. Kedisiplinan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Disiplin kerja sebaiknya dipandang sebagai bentuk melatih diri bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan dilandaskan dengan peraturan-peraturan yang ada. Stabilitasnya disiplin kerja akan menciptakan produktivitas kerja karyawan yang maksimal.

Menurut (Aspiyah & Martono, 2016: 340) disiplin adalah wujud pengawasan diri dari seseorang dalam mengimplementasikan sebuah perilaku. Produktivitas kerja sanggup dicapai karyawan karena eksisnya disiplin kerja, sebaliknya jika disiplin kerja tidak dipraktikkan berakibat pada pekerjaan akan terabaikan atau tidak terselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Wujud dari sebuah kepatuhan dalam disiplin kerja bisa dilihat dari gerak-gerik, perangai, dan perlakuan karyawan yang bersandarkan kepada aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan. Aturan-aturan tersebut berperan menjadi petunjuk bagi seluruh karyawan sehingga segala sesuatu dilakukan menjadi terarah pada ketentuan yang dianggap tepat, dan tidak merugikan siapapun. Suatu keadaan manakala pemimpin tidak mentolerir perbuatan karyawan yang menyalahi aturan adalah bentuk

keefektifan disiplin kerja di lingkungan perusahaan karena keadaan demikian tidak tepat dalam kiprah kedisiplinan. Jadi dapat diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindak-tanduk yang menunjukkan perilaku tunduk kepada tatanan kebijakan yang ditetapkan pada organisasi terkait.

2.1.2.2. Faktor Disiplin Kerja

Adapun sejumlah faktor yang membangun disiplin kerja menjadi efektif di perusahaan menurut (Ginting, 2018: 132), diantaranya adalah yaitu:

1. Pemberian kompensasi

Sepadannya atau tidaknya pemberian kompensasi sangat mempengaruhi disiplin kerja karena seseorang merasa puas dengan imbalan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan disiplin kerja.

2. Pemimpin Panutan

Pemimpin yang terampil dan teladan memerankan fungsi dalam memperkuat disiplin karyawan, karena para bawahan memosisikan pemimpin sebagai acuan dan panutan. Pimpinan hendaknya memberikan contoh sikap yang tenang, berpegang teguh pada aturan, adil, serta ucapan dan aksinya selaras, jika demikian ketaatan bawahan juga akan turut membaik. Apabila pimpinan menunjukkan panutan yang kurang baik berimbas pada disiplin kerja kurang optimal.

3. Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan

Sikap patuh terhadap suatu kebijakan yang berlaku berlandaskan pada aturan yang ada di perusahaan. Perilaku disiplin kerja mengacu kepada

adanya aturan yang telah ditetapkan dan dapat dijadikan sebagai pegangan serta pedoman dalam bersikap.

4. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Keputusan

Ketegasan pimpinan dalam melancarkan aksi berupa pengambilan keputusan akan memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan tenaga kerja di perusahaan. Pimpinan patut berwibawa, berjiwa berani, tegas, bertindak untuk memberikan sanksi atau hukuman bagi para karyawan yang melakukan tindak pelanggaran sesuai kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Pemimpin yang disegani dan diakui kepemimpinannya adalah yang bertindak berani dan tegas dalam menetapkan sanksi atau hukuman bagi yang melanggar.

5. Pengawasan Pemimpin

Dalam menciptakan disiplin kerja karyawan di perusahaan, pengawasan pemimpin adalah sebuah usaha nyata dan paling efektif . Dengan hadirnya pengawasan di dalam kegiatan kerja, atasan harus bersikap aktif dan terjun langsung untuk mengontrol tingkah laku, moral, tabiat, semangat kerja, serta prestasi kerja karyawan.

6. Perhatian Kepada Karyawan

Pimpinan yang memberikan perhatiannya kepada karyawan akan membuat karyawan berdedikasi untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Suryadewi *et al.*, 2020: 3386) beberapa indikator disiplin kerja diantaranya yaitu:

1. Keakuratan waktu bekerja

Ketertiban yang dimiliki oleh karyawan dalam hal waktu kedatangan maupun kepulangan pada saat jam kerja.

2. Kerapian berpakaian

Pegawai yang berpakaian rapi dengan seragam yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Tunduk pada tata tertib

Tingginya kapasitas disiplin kerja digagaskan oleh pegawai yang mematuhi tata tertib yang berlaku sehingga akan mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

4. Kesesuaian tanggung jawab

Pegawai yang konsisten atas kewajiban yang dilimpahkan kepadanya berarti pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi dan apabila melakukan kesalahan bersedia untuk bertanggung jawab untuk menyelesaikan serta mencari jalan keluarnya.

2.1.3. Dukungan Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Dukungan Organisasi

Menurut (Ahmad, 2016: 44) dukungan organisasi adalah sebuah ukuran yang menggambarkan bahwa sejauh mana seorang karyawan percaya bahwa organisasi menunjukkan sikap menghargai dan bentuk kepedulian atas jerih payah

yang telah diberikan. Persepsi ini merupakan cikal-bakal dari tumbuhnya taraf kepercayaan dari karyawan atas penghargaan yang diberikan terhadap sokongan mereka dan perhatian organisasi terhadap serangkaian aktivitas kerja.

Karyawan yang memiliki pandangan positif terhadap dukungan organisasi menciptakan hubungan yang baik dengan produktivitas kerja. Dukungan organisasi membawa kepada peningkatan ekstra dari performa karyawan. Semakin tinggi performa yang ditunjukkan karyawan melalui hasil pekerjaannya semakin tinggi pula peran dukungan organisasi yang diberikan. Manifestasi karyawan yang maksimal bersumber dari dukungan organisasi yang memadai dimana pada akhirnya mereka merasa organisasi memperhitungkan dan mengapresiasi segala daya dan upaya yang telah diberikan serta mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Haekal, 2016: 386).

Menurut (Ketut & Riana, 2018: 2122) dukungan organisasi dipandang sangat serius dan diperlukan bagi perilaku pekerjanya. Para karyawan yang mendapat dukungan dari organisasi akan meningkatkan motivasi orientasi klien yang sedang ditangani. Setiap karyawan yang mempunyai pandangan yang sama dengan organisasi cenderung akan mudah menjalin interaksi, mampu mengatasi masalah, mengurangi konflik dan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut (Wulandari & Yuniawan, 2017: 2) dukungan organisasi akan membentuk perilaku karyawan. Umpan balik berupa kontribusi ekstra terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya kepada perusahaan merupakan buah hasil dari karyawan yang merasakan bahwa dirinya diperlakukan dengan baik dan adil serta dibopong oleh organisasinya. Karyawan merasa turut ambil bagian dari

perusahaan bukan hanya sekedar menjadi pekerja yang mengemban tugas dalam perusahaan. Pemimpin memerlukan sokongan karyawan guna mendorong keberhasilan organisasi (Wijayanto, 2012: 249).

Persepsi dukungan organisasi yang tinggi kepada karyawan menyebabkan perlakuan baik dari karyawan, terdapat perasaan berbangga hati dapat ikut andil dalam bagian dari perusahaan dan sehingga meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Rendahnya persepsi dukungan organisasi dapat menurunkan partisipasi karyawan, apabila keterlibatan dari karyawan kurang akan berimbas pada perlakuan buruk karyawan karena merasa tidak didukung dan tidak dihargai. Tanggapan karyawan kepada dukungan yang dicurahkan oleh organisasi akan membentuk citra dari sebuah perjalanan pengetahuan bekerja yang baik, karena kenyamanan bekerja telah dirasakan karyawan (Haekal, 2016: 385-386).

Sebentuk pengorbanan dimana karyawan menyalurkan waktu, kekuatan, daya dan upaya demi meraih apa yang diinginkan mereka dan untuk mewujudkan tujuan dari suatu organisasi menjadi penggerak setiap karyawan beranggapan bahwa pekerjaan yang diberikan adalah tanggungjawabnya. (Ahmad, 2016: 44). Dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan organisasi adalah bagaimana organisasi memberikan penghargaan atau apresiasi berupa sikap menghargai atas kontribusi karyawan terhadap keberlangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

2.1.3.2. Faktor Dukungan Organisasi

Menurut (Marta & Eliyana, 2019: 136) beberapa faktor dari dukungan organisasi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sikap Individu

Perilaku dari masing-masing perseorangan di dalam ruang lingkup organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja dukungan organisasi. Sikap individu yang sehat mencerminkan dukungan organisasi telah terlaksana dengan baik.

2. Norma Subyektif

Setiap perilaku hendaknya didasari oleh sebuah aturan yang lazim disebut dengan norma. Norma subyektif menunjukkan bahwa perilaku-perilaku setiap anggota organisasi harus sesuai dengan aturan yang telah disepakati.

2.1.3.3. Indikator Dukungan Organisasi

Menurut (Susmiati & Sudarma, 2015: 81) beberapa indikator dari dukungan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan

Perusahaan memberikan sebuah penghargaan (*reward*) atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2. Kondisi Kerja

Meliputi lingkungan kerja di perusahaan, baik lingkungan fisik serta non-fisik. Kondisi kerja yang nyaman akan berpengaruh positif bagi karyawan. Kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja akan mengoptimalkan produktivitas kerja secara maksimal.

3. Pengembangan Karir

Perusahaan memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang memiliki kemampuan dan memberikan kesempatan promosi jabatan untuk karyawan.

4. Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan peduli dengan kehidupan dan kesejahteraan karyawan. Sumber daya manusia adalah harta yang sangat bernilai bagi organisasi. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan semakin besar pula dukungan yang diberikan organisasi.

2.1.4. Kompetensi

2.1.4.1. Pengertian Kompetensi

Menurut (Nugroho & Sampoerna, 2016: 345) kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Kompetensi adalah sebuah perpaduan antara ilmu pengetahuan keterampilan dan sikap yang diperlukan guna mencapai kesuksesan dalam sebuah pekerjaan. Perusahaan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni berdasarkan deskripsi pekerjaan, yaitu individu maupun kelompok yang berkarakter, berpengetahuan dan mampu menyesuaikan diri dengan setiap perubahan yang terjadi.

Dalam mengembangkan kemampuan membentuk sebuah budi pekerti dari karyawan diperlukan sumber daya manusia yang berbekal kompetensi. Hal ini dapat dipahami bagaimana individu-individu yang melaksanakan pekerjaan mempunyai kompetensi yang memadai sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan akan memiliki daya kerja yang proporsional, mulai

dari aspek pengetahuan, keahlian, keterampilan serta perilaku yang mencerminkan produktivitas kerjanya.

Menurut (Nuryanto *et al.*, 2017: 86) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki individu untuk mengeluarkan kinerja terbaiknya dalam pekerjaan. Dengan kata lain kompetensi juga dapat mengandung makna sebagai komponen dari karakter yang menjiwai dan menyatu pada individu dalam bentuk tindakan yang dapat diperkirakan dalam kondisi yang bervariasi dan tuntutan pekerjaan. Perkiraan mengenai siapa yang bekerja dengan produktif dapat diukur berdasarkan standar atau kriteria yang berlaku.

Kompetensi menjadi alasan utama rangkaian pekerjaan terlaksana dengan baik, terwujudkan tujuan perusahaan, tercapainya target dan hasil yang sesuai dengan harapan (Rohmat, 2020: 205). Besarnya tingkat produktivitas yang hendak dicapai maka diperlukan sebuah kompetensi yang superior. Kompetensi meliputi satu kesatuan yang kompleks yang terdiri dari keterampilan, wawasan, dan perangai yang memiliki representatif atas produktivitas kerja. Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan kompetensi adalah sebagai komponen inti dari suatu pekerjaan berupa ilmu pengetahuan, bahkan urutannya adalah sebagai prioritas utama

2.1.4.2. Faktor-Faktor Kompetensi

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018: 50) rincian dari berbagai macam faktor-faktor dari sebuah kompetensi yaitu:

1. Kepercayaan

Sikap seseorang yang dilandaskan oleh kepercayaan kepada dirinya sendiri dan dengan orang disekitarnya. Apabila dalam melakukan sesuatu orang percaya akan kemampuan yang kita dimiliki maka suatu pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan.

2. Keterampilan

Keterampilan yang dimiliki akan memupuk rasa percaya diri seseorang dalam melaksanakan serangkaian aktivitas dan kegiatan, hal ini memaparkan bahwa seseorang itu mengantongi keahlian dibidangnya.

3. Pengalaman

Dalam mencari pekerjaan pengalaman yang dimiliki menjadi penunjang utama. Seseorang dikatakan ahli dibidangnya karena mendapatkan banyak pelajaran yang nyata dari pengalaman-pengalaman yang rasakan.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berdampak kepada kompetensi setiap individu dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang ada. Budaya organisasi berpengaruh terhadap performa, hubungan antar karyawan, dan motivasi dalam bekerja.

2.1.4.3. Indikator Kompetensi

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018: 50) beberapa indikator dari kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan dapat diartikan sebagai suatu kondisi pemahaman dalam segi kognitif, misalnya pekerja memahami bagaimana kaidah

menerapkan pengenalan terhadap suatu hal yang masih asing dan melaksanakan pembelajaran dengan tepat yang sinkron dengan kepentingan perusahaan. Dengan memiliki kompetensi dalam bekerja, karyawan dapat menyelesaikan apa yang menjadi tanggungjawabnya.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemahiran menuntaskan serangkaian aktivitas secara fisik dan dengan keadaan mental tertentu. Unsur dalam pemikiran analitis dan konseptual terbentuk dari kompetensi mental dan keterampilan psikis.

3. Sikap Kerja

Sikap kerja adalah suatu perbuatan yang dapat dikatakan sebagai evaluasi plus atau minus yang dimiliki individu tentang aspek-aspek lingkungan kerja yang terdapat dalam ruang lingkup perusahaan atau organisasi terkait.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Kurniawan, 2018: 315) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Daya Perkasa	Analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2.	(Enggana <i>et al.</i> , 2017: 11) Pengaruh Budaya Organisasi	Analisis deskriptif kuantitatif dan	Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

	dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Mestika Dharma, TBK Cabang Pematangsiantar	deskriptif kualitatif	karyawan PT Bank Mestika Dharma TBK Cabang Pematangsiantar.
3.	(Haekal, 2016: 393) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Karya Lestari Samarinda	Analisis regresi, SPSS versi 20.0 <i>for windows</i> .	Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja; tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja; terdapat pengaruh signifikan antara dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja
4.	(Alfa, 2015: 12) Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada CV. Andora Semarang	Analisis regresi berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2)	Dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
5.	(Jumantoro <i>et al.</i> , 2019: 1) Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Anak Usaha Mandiri Ponorogo	Analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis	Kompetensi dengan produktivitas kerja sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan; motivasi kerja dengan produktivitas kerja sumber daya berpengaruh positif dan signifikan; beban kerja dengan produktivitas kerja sumber daya berpengaruh positif dan tidak signifikan; pelatihan dengan produktivitas kerja sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan.
6.	(Bahri, 2016: 51) Pengaruh Pengembangan Karier dan	Analisis data menggunakan SEM (<i>Structural Equation</i>	Pengembangan karier dan kompetensi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas.

	Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan	<i>Modelling)</i>	
7.	(Nugroho & Sampoerna, 2016: 345) Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Central Mega Kencana	Analisa korelasi, koefisien determinasi dan regresi linier berganda	Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Central Mega Kencana
8.	(Nainggolan, 2017: 139-140) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batam Bahari Sejahtera	Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.
9.	(Marlapa & Mulyana, 2020: 62) <i>The Effect of Work Dicipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables</i>	Analisis regresi linier berganda dan analisis jalur	Disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
10.	(Millikin <i>et al.</i> , 2010: 687) <i>Self-Management Competencies in Self-Managing Teams: Their Impact on Multi-Team</i>	Uji statistik agresi data	Kompetensi multi tim mempraktikkan strategi manajemen diri yang berpengaruh pada peningkatan produktivitas yang lebih tinggi dan bahwa sistem multi-tim yang terdiri dari manajer mandiri

	<i>System Productivity</i>		yang sangat kohesif adalah yang paling produktif.
11.	(Utama, 2017: 94) <i>The Effect of Lecturer Competence on Work Productivity of Private Higher Education Lecturer in Aceh</i>	Analisis regresi sederhana	Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Aceh.

Sumber: (Kurniawan, 2018: 315), (Enggana *et al.*, 2017: 11), (Haekal, 2016: 393), (Alfa, 2015: 12), (Jumantoro *et al.*, 2019: 1), (Bahri, 2016: 51), (Nugroho & Sampoerna, 2016: 345), (Nainggolan, 2017: 139-140), (Marlapa & Mulyana, 2020: 62), (Millikin *et al.*, 2010: 687), (Utama, 2017: 94)

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada penelitian (Suryadewi *et al.*, 2020: 3390) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. (Ananta & Adnyani, 2016: 1111) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

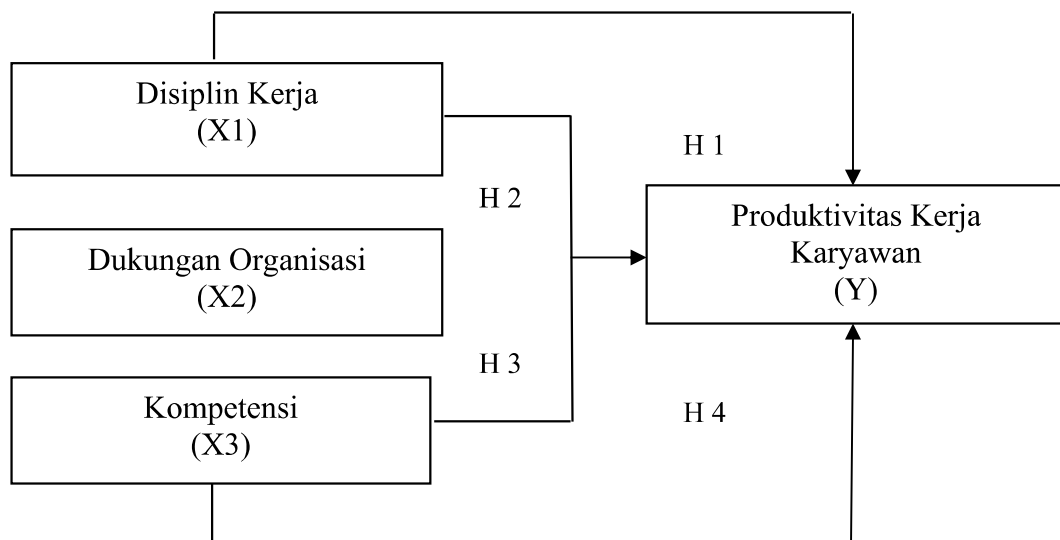
Karyawan

Menurut (Haekal, 2016: 392) dalam penelitiannya mendapatkan hasil yaitu ditemukannya pengaruh yang signifikan dari variabel dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja dimana bentuk dukungan organisasi di antaranya dalam bentuk penghargaan, kompensasi dan promosi jabatan.

2.3.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada penelitian (Bahri, 2016: 58) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. (Tumiwa *et al.*, 2017: 3903) menyatakan bahwa dari uji statistik diperoleh bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

2.4. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data Penelitian, 2020

2.5. Hipotesis

Adapun hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini antara lain diantaranya yaitu:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja
- H2 : Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja

- H3 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja
- H4 : Disiplin kerja, dukungan organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja