

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan memiliki peranan besar dalam memenuhi kelancaran di bidang organisasi. Produktivitas kerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya (Kumarawati,, *et al.*, 2017).

Produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan dalam menghasilkan produk barang atau jasa dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Meningkatkan produktivitas kerja diperlukan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan, begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan.

Permasalahan mengenai produktivitas kerja di beberapa Perusahaan Di Bali salah satunya pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung. Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung yang beralamat Jalan Gusti Ngurah Rai, Kecamatan Klungkung Bali. Produktivitas kerja karyawan yang terdapat dalam Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung, merupakan hasil dari setiap produktivitas kerja karyawan yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, produktivitas kerja pegawai Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian produktivitas kerja dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan. Diketahui bahwa karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Kenyataan yang terjadi di lapangan, produktivitas kerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung masih rendah. Berdasarkan permasalahan yang ada pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung, perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang produktivitas kerja.

Menurut Christi, *et al.*, (2016) indikasi rendahnya produktivitas kerja karyawan ditunjukkan dengan karyawan kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan merasa dikejar waktu dalam

menyelesaikan pekerjaan, karyawan tidak menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja dan karyawan tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja. Kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisien dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian dari Tristiana (2017), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya keterampilan karyawan baik dalam hal pengetahuan teoritis, maupun praktik dalam melakukan pekerjaannya, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung yang dimana tugas utamanya melayani masyarakat. Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan produktivitas kerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung belum maksimal, antara lain kurangnya kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja yang dimana ada beberapa karyawan sering absen tanpa keterangan, datang terlambat dan juga istirahat tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari persentase absensi ketidakhadiran karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung yang disajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Persentase Absensi Karyawan Pada Perumda Air Minum
Panca Mahottama Klungkung
Periode Januari- Desember 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja/Orang	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi Ketidakhadiran	Persentase Tingkat absensi
Januari	30	18	94	8,85%
Februari	30	19	53	4,72%
Maret	30	21	26	2,09%
April	30	17	5	0,49%
Mei	30	17	30	2,99%
Juni	30	21	6	0,48%
Juli	30	21	37	2,98%
Agustus	30	21	37	2,98%
September	30	21	17	1,37%
Oktober	30	20	0	0%
November	30	19	20	1,78%
Desember	30	23	23	1,69%
Jumlah				30,42%
Rata-rata				2,98%

Sumber: Kantor Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi produktivitas kerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung masih belum stabil. Tingkat ketidakhadiran para pegawai jika tidak diawasi dengan benar maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan absensi di kemudian hari. Berdasarkan data absensi para pegawai dapat dilihat bahwa pada bulan januari memiliki tingkat ketidakhadiran sebesar 8,85%, ini merupakan jumlah persentase yang besar. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa batasan dari ketidak wajaran absensi dalam perusahaan adalah 5,7%, dan bila absensi dari suatu perusahaan telah tercapai di atas 5,7% maka diperlukan perhatian sebab telah melebihi batas kewajaran. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung masih rendah.

Permasalahan disiplin kerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung yang dapat dilihat dari data absensi bulanan yang banyak pegawai tanpa keterangan. Selain itu pada hasil pengamatan langsung beberapa pegawai sering datang terlambat dan istirahat sebelum jam istirahat yang telah ditentukan oleh instansi atau perusahaan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat dan tidak selesai tepat pada waktunya. Secara tidak langsung dalam hal ini akan mempengaruhi produktivitas kerja. Disiplin kerja secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Saputra, *et al.*, 2016). Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga produktivitas kerja orang tersebut. Berdasarkan teori diatas bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam mewujudkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien di dalam perusahaan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga produktivitas kerja orang tersebut. Hasil penelitian dari Lestiani (2019), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin mempermudah untuk memilah pekerjaan, sehingga akan terjadi peningkatan produktivitas kerja pada karyawan.

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi itu dapat disebabkan dari dalam diri karyawan, beban pekerjaan dan lingkungan. Stres

dapat berpengaruh negatif untuk seseorang dan dapat merusak psikologis dan biologis karyawan stress kerja dapat timbul karena adanya beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil/wajar, dan balas jasa yang terlalu rendah. Hamali (2018) mengemukakan stres kerja sebagai reaksi individu terhadap faktor-faktor yang mengancam di tempat kerja seseorang. Disisi lain stres kerja bisa dipengaruhi oleh permasalahan dalam perusahaan. Salah satu indikator yang sangat dominan terjadinya stres kerja karena tuntutan tugas yang berlebihan yang dapat mengakibatkan kurangnya waktu untuk beristirahat sehingga menjadi beban pikiran dan stres terhadap pekerjaan. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung, dimana respon karyawan mendominasi pada stress kerja terjadi karena tuntutan tugas dari pemimpin yang berat dan berlebih sehingga karyawan merasa tidak nyaman saat mengerjakan tugas dan juga karyawan merasa tertekan saat menjalankan tugas. Berdasarkan hasil penelitian dari Lalu (2016), Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya karyawan dapat mengelola stres kerja dengan menjadikan stres sebagai hal yang positif, hal itu menyebabkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung?

2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, peneliti mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan yang terjadi dalam pengelolaan SDM perusahaan beserta kebijakan-kebijakannya.

1.4.2 Manfaat Praktis.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan perusahaan agar lebih mudah mengambil kebijakan-kebijakan di masa yang akan datang sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk memajukan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa landasan teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis. Suatu penelitian baru tidak bisa terlepas dari penelitian yang terlebih dahulu sudah dilakukan oleh peneliti yang lain.

2.1.1 *Goal setting theory*

Goal setting theory merupakan teori yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang (Mitchell dan Daniel, 2003).

Aulia (2020) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku/tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber yang utama. Artinya, tujuan memberi tahu seorang pegawai apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan dan bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori penetapan tujuan mengisyaratkan

bahwa individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya kekhususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja, tujuan sulit, ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik. Berdasarkan pandangan ini maka menentukan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para pegawai merupakan hal terbaik yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja.

2.2 Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Saputra, *et al.*, 2016). Produktivitas kerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016).

Pendapat diatas juga didukung oleh Sutrisno (2016), produktivitas kerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai

dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Penilaian Produktivitas Kerja

Penilaian Produktivitas kerja dalam manajemen SDM memegang peranan yang penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Penilaian produktivitas kerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan.

Arti penting penilaian produktivitas kerja menurut Hariandja (2016:195) sebagai berikut :

1. Perbaikan produktivitas kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui umpan balik yang diberikan oleh organisasi.
2. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi karyawan.
3. Keputusan untuk penempatan yaitu dapat dilaksanakannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.

2.2.3 Aspek-aspek Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan

Rivai (2015:324) berpendapat bahwa aspek-aspek produktivitas kerja karyawan yang dinilai dikelompokkan 3 (tiga), yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian di bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan dan kemampuan melakukan negosiasi.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Stres Kerja

Merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

2. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

3. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi produktivitas.

4. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja seseorang.

5. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

6. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau

dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

2.2.5 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Robbins (2015) mengemukakan bahwa produktivitas kerja memiliki beberapa indikator-indikator produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar kerja, hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kualitas kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan jumlah dari hasil kerja di saat normal atau tidak normal. Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Hasil Akhir merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana, memenuhi target, berdasarkan tanggal yang ditentukan dan waktu yang ditetapkan diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal sampai menjadi output.
4. Efektivitas Kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan pekerjaan yang direncanakan dengan baik, menggunakan pendekatan yang sesuai dalam membawa pekerjaan itu keluar dari alat-alat kerja, peralatan dan tempat kerja yang sudah diatur sebaik mungkin. Selanjutnya diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

5. Keinginan berkembang merupakan tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan pekerjaan tersebut. Apabila seorang karyawan telah memiliki keinginan yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi, tentu karyawan tersebut mau melakukan yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Dapat diukur dari tingkat dimana karyawan mempunyai keinginan berkembang.

Sedangkan menurut Sutrisno (2018) menyatakan bahwa indikator produktivitas kerja yaitu:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Semangat kerja

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

3. Pengembangan diri

Senantiasa mengembang diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan napa yang dihadapi.

4. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan hasil kualitas kerja karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk

memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi Perusahaan dan dirinya sendiri.

5. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktifitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3 Kompetensi Kerja

2.3.1 Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap, (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017). Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dalam dan stabil serta dapat diukur dari perilaku individu yang bersangkutan, baik itu di tempat kerja maupun di berbagai situasi.

Menurut Sedarmayanti (2015), kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Atunur dan Ariyanto (2015) juga menyatakan bahwa kompetensi karyawan yang semakin tinggi akan membuat kinerja karyawan juga semakin tinggi. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan motor penggerak dari suatu kinerja, dan tinggi rendahnya kualitas suatu kinerja, dan baik buruknya kinerja dari pelaksanaan kegiatan tertentu. Apabila kompetensi karyawan yang menyangkut motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Perusahaan akan dapat terus

berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja

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

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

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

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan

kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja
- c. Praktik pengambilan keputusan
- d. Filosofi organisasi misi, visi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi

- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang kepemimpinan

2.3.3 Indikator – indikator Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo (2016), terdapat lima karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang Spesifik
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan menurut Sutrisno (2018), mengemukakan indikator dari kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan, (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu ke dalam kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

4. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
5. Minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Utama (2016) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Saputra *et al.*, 2016).

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah suatu sikap seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan baik itu peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Rahayu (2017), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

2. Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses kegiatan dari suatu perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan perilaku, keterampilan dan pengetahuan serta kecerdasan SDM sesuai dengan keinginan dari perusahaan.
3. Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi supaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.
4. Kesejahteraan adalah tingkat kesejahteraan yang dipakai yang diberikan oleh perusahaan akan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya sehingga pemberian kesejahteraan mampu menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi serta meningkatkan disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan.
5. Penegakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi yang salah satunya dapat dilakukan dengan penegakan disiplin, dengan memberikan sanksi-sanksi bagi pelanggaran disiplin dalam perusahaan.

2.4.3 Indikator – indikator Disiplin Kerja

Menurut Cahyadi (2016) indikator pada disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Harlie (2020) menyatakan indikator dari disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Selalu hadir tepat waktu

Pegawai harus datang sesuai jam ketentuan yang telah ditetapkan oleh peraturan dari perusahaan.

2. Selalu mengutamakan persentase kehadiran

Pegawai harus mengutamakan persentase kehadiran dibandingkan dengan urusan pribadi.

3. Selalu mentaati jam kerja

Para pegawai harus mentaati jam kerja yang telah ditetapkan dan harus bisa membedakan antara jam kerja dengan jam istirahat sehingga para pegawai bisa bekerja dengan baik.

4. Memiliki semangat kerja yang tinggi

Setiap pegawai harus mempunyai semangat kerja sehingga setiap pekerjaan dapat terselesaikan dan pegawai bisa bekerja dengan baik

2.5 Stres Kerja

2.5.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Hamali (2018) stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Menurut Hamali (2016) mengemukakan stres kerja sebagai reaksi individu terhadap faktor-faktor yang mengancam di tempat kerja seseorang. Menurut George dan Zakkariya (2015) stres kerja merupakan hal yang berbeda dari stres umumnya, stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi pada karyawan ketika ada sesuatu hal pada lingkungan kerja yang menimbulkan gangguan atau ancaman bagi karyawan tersebut.

Apabila stres kerja yang dialami karyawan dibiarkan begitu saja oleh perusahaan, maka akan memiliki dampak yang kurang baik ke perusahaan itu sendiri. Dalam jangka pendek, karyawan akan mengalami penurunan motivasi untuk bekerja dan akan berujung pada buruknya produktivitas kerja yang dihasilkan dimana hal ini akan membawa kerugian bagi perusahaan. Sedangkan dalam jangka panjang, karyawan akan merasa tidak tahan akibat berada dibawah tekanan dalam waktu yang lama sehingga karyawan tersebut memiliki kondisi fisik dan psikis yang kurang sehat dan bahkan bisa saja memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan harapan akan menemukan tempat bekerja yang memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga tidak membuat karyawan tersebut mengalami stres yang terlalu berat.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan seseorang yang dapat mempengaruhi jiwa dan fisik seseorang, stres dapat

terjadi pada karyawan yang tidak sanggup menghadapi lingkungan kerja baik secara internal maupun eksternal dan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Penyebab dari terjadinya stres disebut stressor. Maka dimensi yang digunakan dalam penelitian ini terletak pada tiga aspek diantaranya (1) stressor individu, (2) stressor kelompok, dan (3) stressor organisasi (Biru, Utami dan Mayowan, 2016:51). Adapun penjelasan mengenai masing-masing dimensi stres kerja sebagai berikut:

1. Stressor Individu

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok. Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak-hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kuantitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

2. Stressor Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan antara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stressor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

3. Stressor Keorganisasian

Adanya desain struktur organisasi yang buruk, politik yang buruk tidak ada kebijakan-kebijakan khusus.

2.5.3 Indikator – indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Jin, et.al (2017) ada empat, sebagai berikut :

1. Kekhawatiran

Adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

2. Gelisah

Perasaan tidak tenang yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dia kerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko.

3. Tekanan

Suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.

4. Frustrasi

Rasa kecewa akibat kegagalan didalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Behr dan Newman (2018) menyatakan bahwa indikator dari stress kerja yaitu:

1. Psikologis

Stres yang berkepanjangan akan mempengaruhi keadaan seseorang.

2. Fikik

Merupakan keadaan dimana karyawan akan mengalami kelelahan akibat dari pekerjaan yang terlalu berat.

3. Prilaku

Keadaan Dimana karyawan mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh penulis terdapat unsur kesamaan dan beberapa perbedaan. Penulis juga menggunakan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman atau acuan, adapun beberapa hasil penelitian sebelumnya:

1. Krisnawati dan Bagia (2021) dalam penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan hasil bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Sapta Prima Cargo. Hal ini tentu memberi arti dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang baik dan searah sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan akan dapat dihasilkan karyawan juga tinggi.
2. Kurniawan (2018) dalam penelitian sebelumnya dengan judul *“The Effect Of Competence And Motivation On Work productivity Through Employees Capabilitieson PT. Binasinar Amity”* menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi kerja terhadap Produktivitas Kerja, dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 40 orang sedangkan penelitian sekarang 30 orang.
3. Pradnyana, Agung dan Landra (2018) dalam penelitian sebelumnya dengan judul *“The Effect Of Competence On Employees 'Performance With Physical And Leadership Work Environment As Moderating Variables On Cv. Bali Bhuana Garment Denpasar.”* menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan, dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian yang berbeda.

4. Iptian, Zamroni dan Efendi (2020) dalam penelitian sebelumnya dengan judul *“The Effect of Work Discipline and Compensation on Work productivity”* menunjukkan hasil bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
5. Harahap, Batubara, Amran (2020) dalam penelitian sebelumnya dengan judul *“The Effect of Work Stress and Discipline on Work productivity at Capella Multidana Company Medan.”* menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
6. Fajri dan Dalmar (2020) dalam penelitian sebelumnya dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan* menunjukkan hasil bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan termasuk pada kategori “tinggi”. Korelasi terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja.. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV.
7. Aprilynn (2018) dalam penelitian sebelumnya dengan judul *“The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Work productivity”*

menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

8. Esthi & Savhira. (2019) dalam penelitian sebelumnya dengan judul “*The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Work productivity In Pt. Lestarindo Perkasa*” menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
9. Gunawan(2018) dalam penelitian sebelumnya dengan judul *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros)*. menunjukkan hasil bahwa Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh nyata terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Semen Bosowa Maros, sedangkan hubungan (korelasi) stres kerja dengan kinerja karyawan dikategorikan hubungan cukup kuat.
10. Liestiani (2019) dalam penelitian sebelumnya dengan judul “*The Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of AL Hudori Cooperative of Palembang Employees*” menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja, dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian yang

berbeda, jumlah sampel penelitian ini 91 orang sedangkan penelitian sekarang 30 orang.

11. Karim (2020) dalam penelitian sebelumnya dengan judul "*The Effect of Work Stress on Work productivity*" menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
12. Arif (2019) dalam penelitian sebelumnya dengan judul "*Effect of Compensation and Discipline on Work productivity*" menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja, dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 47 orang sedangkan penelitian sekarang 30 orang.

