

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### A. Kajian Teori

*Goal setting theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen. Locke & Latham (1991) menyatakan bahwa manajemen adalah pekerjaan yang melibatkan mengatur dan mengawasi pekerjaan orang lain sehingga tugas dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Teori penempatan tujuan diciptakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Salah satu bagian dari teori motivasi adalah teori setting tujuan, yang didasarkan pada bukti bahwa keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak. Konsep dasar dari *goal setting theory* adalah pemahaman tentang tujuan apa yang diharapkan oleh organisasi untuk mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya. Berdasarkan teori ini, komitmen pada tujuan mempengaruhi tindakan dan kinerja. Jika seseorang berkomitmen untuk mencapai tujuannya, hal itu akan mempengaruhi tindakannya (Locke & Latham, 1991).

Menurut Locke & Latham (1991), komitmen pekerja terhadap produktivitas organisasi atau perusahaan. Karyawan yang lebih berkomitmen cenderung memiliki catatan masuk kerja yang lebih baik, masa jabatan yang lebih lama, dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang kurang berkomitmen. Komitmen mencakup melakukan lebih dari sekedar melaksanakan atau mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan (*do the define jobs*), melainkan juga melakukan segala sesuatu yang melampaui tugas yang diberikan (Locke & Latham, 1991). Pendapat di atas menunjukkan bahwa

komitmen yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang tinggi juga. Setelah penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa *goal setting theory* secara efektif dapat menjelaskan komponen yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori ini untuk melakukannya.

Penelitian ini akan menggunakan *goal setting theory* karena peneliti akan melakukan penelitian empiris untuk mengetahui faktor-faktor budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini akan fokus pada karakter personal karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan. Ini adalah motivasi internal yang mendorong seseorang untuk bertindak. Meningkatkan kesadaran dan menciptakan persepsi yang baik terhadap aturan perusahaan akan menentukan budaya organisasi dan motivasi kerja. Diharapkan bahwa kedua teori tersebut dapat membantu menyelesaikan masalah produktivitas kerja karyawan Potrait Room.

## **1. Produktivitas Kerja**

### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan pemahaman yang erat kaitannya terhadap tiga hal yaitu meliputi perilaku, prestasi dalam melakukan pekerjaan, dan efektivitas yang dicapai dalam melakukan pekerjaan tersebut (Syahdan, 2017). Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran (Baiti et al., 2020). Didukung oleh penelitian Rachman (2016), produktivitas mencakup

pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lainnya untuk menggunakan sumber-sumber secara efektif dan tetap menjaga kualitas yang tinggi. Penelitian Sinungan (2014) mendefinisikan produktivitas sebagai tujuan umum untuk meningkatkan jumlah barang dan jasa yang dikonsumsi oleh banyak orang dengan menggunakan sumber daya yang semakin sedikit.

Hasibuan (2009) menjelaskan produktivitas sebagai sikap mental yang selalu percaya bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok lebih baik dari awal. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan. Produktivitas kerja karyawan ialah aspek yang sangat berarti dalam mendukung keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang besar akan sangat menguntungkan baik untuk pengusaha ataupun bagi karyawannya terutama buat kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disitu tercermin pula perilaku mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha ataupun karyawan yang terlibat berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan bermacam kebijakan efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

#### **b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja**

Perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan mereka saat meningkatkan produktivitas mereka. Berikut ini adalah beberapa kutipan dari para ahli mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja

karyawan. Didukung oleh penelitian Anoraga & Soegiastuti (1996), ada beberapa komponen yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

- 1) Motivasi kerja karyawan. Pemimpin organisasi harus mengetahui dan selalu memacu motivasi kerja karyawan. Mengetahui dan memacu motivasi ini dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.
- 2) Pendidikan. Produktivitas berkorelasi positif dengan tingkat pendidikan seseorang; umumnya, individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi. Tidak mungkin bagi orang untuk mempelajari hal-hal baru dengan sistem kerja tanpa pendidikan.
- 3) Disiplin Kerja. Disiplin kerja adalah sikap seseorang atau kelompok yang selalu ingin mengikuti atau mematuhi aturan yang telah ditentukan. Seorang wanita yang rajin akan tiba dan pulang tepat waktu. Pulang akan tepat waktu untuk beristirahat. Selain itu, tugas akan diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi; jika seseorang melakukan latihan yang menghargai waktu dan biaya, ini akan berdampak positif pada produktivitas kerja mereka.
- 4) Keterampilan. Keterampilan tinggi akan mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan, kursus, dan

lain-lain. Karyawan dengan keterampilan yang tinggi akan kurang membuat kesalahan.

- 5) Sikap Etika Kerja. Hubungan yang selaras, selaras, dan seimbang diciptakan oleh perspektif individu atau kelompok orang. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena akan meningkatkan produktivitas kerja dengan menciptakan hubungan yang selaras, selaras, dan seimbang dalam proses produksi. Mereka yang berprestasi di tempat kerja akan memiliki banyak teman dibandingkan dengan karyawan yang egois.
- 6) Kemampuan Kerja Sama. Jika seseorang dapat bekerja sama dengan orang lain, mereka dapat membuat pekerjaan lebih produktif. Ini karena pada dasarnya seluruh pekerjaan akan menjadi lebih mudah, ringan, cepat, teliti, dan teliti ketika dilakukan bersama.
- 7) Gizi dan Kesehatan. Makanan dan nutrisi yang dikonsumsi biasanya memengaruhi daya tahan tubuh seseorang, yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Pekerja yang kekurangan nutrisi akan mudah capek dan sakit, yang menyebabkan mereka sering istirahat dan menurunkan produktivitas kerja.
- 8) Tingkat Penghasilan. Penghasilan yang cukup, termasuk tunjangan kinerja, renungi, dan pendapatan sah lainnya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karena upah yang diterima terkait dengan tingkat prestasi karyawan. Dengan demikian, setiap karyawan akan dimotivasi untuk meningkatkan

prestasi mereka sehingga mencapai target produktivitas karyawan dan sebaliknya.

- 9) Pemberian Insentif/Penghargaan dan Fasilitas Kerja. Karena ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan *output*, memberikan fasilitas kerja dan insentif sangat penting.
- 10) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja. Produksi karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan sosial. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
- 11) Kecanggihan Teknologi yang Digunakan. Kemajuan teknologi seperti peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat meningkatkan tingkat produksi akan mempermudah pekerjaan.
- 12) Faktor-Faktor Produksi yang Memadai. Jika ada faktor produksi yang memadai dan saling mendukung dalam proses produksi, sarana produksi yang dibutuhkan dalam produksi akan lebih baik dan lengkap, sehingga produktivitasnya akan meningkat.
- 13) Jaminan Sosial. Ketika karyawan memiliki asuransi, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kesehatan yang memadai, mereka akan lebih tenang dalam bekerja dan lebih produktif.
- 14) Manajemen Kepemimpinan. Karyawan akan berorganisasi dengan baik dengan manajemen yang baik, yang menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik.
- 15) Kesempatan Berprestasi. Setiap orang memiliki kesempatan untuk memaksimalkan potensi yang ada dalam dirinya. Ketika karyawan

diberi kesempatan untuk berprestasi, mereka akan menjadi lebih produktif. Semakin banyak kesempatan berprestasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin produktif karyawan, dan sebaliknya.

### **c. Dimensi Produktivitas Kerja**

Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai suatu indikator dalam menentukan hubungan *input* dan *output* (Ananda, 2022). Produktivitas Kerja dapat didefinisikan dengan menggunakan beberapa pendekatan dan dimensi berikut:

- 1) Pendekatan tekno-ekonomi dimana menekankan penggunaan teknologi dan prinsip ekonomi dalam menghasilkan produktivitas atau menyeimbangkan input dan output.
- 2) Kombinasi efisiensi dan efektifitas input, output dan pencapaian tujuan organisasi
- 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi organisasi berupa fungsi strategi, pelayanan dan lainnya.

### **d. Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2010) indikator berikut diperlukan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan:

- 1) Kemampuan. Kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi berdaya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
- 2) Meningkatkan. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas kerja.

- 3) Semangat Kerja. Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan Diri. Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.
- 5) Mutu Berusaha. Meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.
- 6) Efisiensi. Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

Menurut Panjaitan (2017) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

- 1) Kemampuan. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada kemampuan mereka dan profesionalisme mereka di tempat kerja. Ini memberi mereka kekuatan untuk menyelesaikan tugas yang diembannya.



- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan.
- 3) Semangat Kerja. Merupakan usaha untuk menjadi lebih baik.
- 4) Pengembangan Diri. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

Indikator dalam produktivitas kerja menurut Dimiyati & Nurjaman (2014) sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja. Didefinisikan sebagai suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya yang lain dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan baik.
- 2) Kuantitas Kerja. Seperti halnya jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan.
- 3) Ketepatan Waktu. Sebuah batas waktu dalam melakukan pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi.
- 4) Semangat Kerja. Didefinisikan sebagai keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.
- 5) Disiplin Kerja. Sebuah sikap dan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawab karyawan.

## **2. Kompetensi**

### **a. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya (Rochaeni et al., 2022). Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Kompetensi, berdasarkan penelitian Pramularso (2018) adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya berdasarkan pengetahuan yang mereka miliki.

Menurut Ta'ali et al., (2019), kompetensi didefinisikan sebagai atribut dasar seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kerjanya di tempat kerjanya atau atribut dasar seseorang yang memiliki korelasi atau sebagai akibat dari kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau dalam kondisi tertentu. Kompetensi, menurut Sela et al., (2018) didefinisikan sebagai sekumpulan perilaku atau perbuatan yang dapat diamati dan diteliti, yang mencakup kemampuan umum, keterampilan, dan pengetahuan tentang kebijaksanaan, aturan dan pedoman

pelaksanaan tugas. Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi (Soetrisno & Gilang, 2018). Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran.

#### **b. Faktor-Faktor Kompetensi**

Pada penelitian Zwell (2000), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang sebagai berikut:

- 1) Kepercayaan dan Nilai-Nilai. Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri yang rendah cenderung tidak kreatif dan inovatif. Mereka juga cenderung tidak memikirkan dan bertindak dengan cara yang baru dan menantang.
- 2) Keahlian atau Keterampilan. Aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi. Misalnya, *public speaking* adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Pengembangan keahlian khusus yang berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak pada budaya perusahaan dan kompetensi individu.

- 3) Pengalaman. Dalam organisasi yang kompleks, penguasaan kompetensi manajer individu dengan pengalaman tertentu akan berbeda dari individu tanpa pengalaman.
- 4) Karakteristik Personal. Kompetensi seseorang dalam manajemen konflik dan negosiasi dari orang yang memiliki sifat pemaarah akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat penyabar.
- 5) Motivasi. Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.
- 6) Isu-Isu Emosional. Seringkali, hambatan emosional dan hambatan menghambat kemampuan. Ketakutan membuat kesalahan, perasaan malu, perasaan tidak suka, selalu berpikir negatif terhadap seseorang, dan pengalaman masa lalu yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk mengembangkan keterampilan.
- 7) Kapasitas Intelektual. Kompetensi tergantung pada kemampuan kognitif, seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis.

### **c. Dimensi Kompetensi**

Terdapat dimensi kompetensi menurut Soetrisno & Gilang (2018), menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*). Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan atau kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

- 2) Keahlian (*skill*) Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinyasecara detail. Meski demikian, selain *skill* harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan dan menyelesaikan masalah dengan efisien.
- 3) Sikap (*attitude*) Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugasseseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan.

#### **d. Indikator Kompetensi**

Kompetensi memiliki beberapa indikator-indikator menurut Sutrisno (2010) sebagai berikut, yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), adalah kompetensi yang kompleks dan berkaitan dengan pekerjaan, seperti memahami pengetahuan di bidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam instansi pemerintahan.
- 2) Pemahaman (*understanding*), adalah kedalaman berpikir yang dimiliki oleh individu. Misalnya, pegawaidalam melaksanakan pekerjaan harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya

kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan lebih efisien.

- 4) Sikap (*attitude*), adalah sikap atau kesediaan bereaksi terhadap suatu hal. Misalnya reaksi terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
- 5) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (kejujuran, keterbukaan, komunikasi, dan kreativitas).
- 6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja dengan perasaan senang dan sikap positif.

Dengan demikian, kompetensi berdasarkan Mathis & Jackson (2012) didefinisikan sebagai keterampilan atau pengetahuan yang ditunjukkan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai yang paling penting, dan keunggulan dalam bidang tersebut ditunjukkan oleh faktor-faktor berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan termasuk kesadaran kognitif, seperti bagaimana seorang karyawan mengidentifikasi belajar dan melakukan pembelajaran yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- 2) Keterampilan (*skill*). Kemampuan yang dimaksud yaitu kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Berpikir analitis dan konseptual adalah contoh kemampuan mental atau keterampilan kognitif.
- 3) Sikap (*attitude*). Sikap yang dimaksud dalam pekerjaan yaitu evaluasi positif atau negatif yang dimiliki tentang aspek lingkungan kerja.

Didukung penelitian Wibowo (2014) ada 7 (tujuh) indikator kompetensi adalah:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi 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, di praktikkan dan diperbaiki. Selain itu pelatihan yang pernah diikuti juga akan menambah kemampuan.
- 3) Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Pengalaman dapat dikembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan.

- 4) Karakteristik Kepribadian. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
- 5) Motivasi. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.
- 6) Kemampuan. Intelektual Kecakapan dalam bekerjasama dan kemampuan dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap bawahan.
- 7) Budaya Organisasi. Budaya organisasi meliputi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

### 3. Skill

#### a. Pengertian *Skill*

*Skill* terdiri dari interpersonal dan non interpersonal. *Skill* interpersonal adalah kemampuan untuk beroperasi dengan cara yang konsisten dan standar yang ditetapkan berdasarkan pengetahuan, kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja mereka (Kpee & Umeghalu, 2019). Menurut Syukri et al., (2023) hard skill tetap penting karena menekankan komponen kognitif dan bakat unik berdasarkan bidang keilmuan tertentu, tetapi *soft skill* adalah perilaku interpersonal dan personal yang sangat penting untuk meningkatkan sekaligus memaksimalkan kinerja setiap individu. *Skill* merupakan minat atau bakat yang dibutuhkan



seseorang untuk menyelesaikan dan menjalankan tugas secara efektif dengan hasil yang maksimal (Melinda et al., 2019). *Skill*, berdasarkan penelitian Bambang Wahyudi (2012), didefinisikan sebagai kemampuan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan penelitian Sudarmanto (2009) keterampilan dapat digunakan untuk mengendalikan perilaku. Kemampuan untuk melakukan tugas-tugas fisik dan mental dikenal sebagai keterampilan (Yuniarsih & Suwatno, 2011). Namun, Wibowo (2014) menjelaskan keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tertentu secara fisik atau mental. Berpikir analitis dan konseptual adalah contoh keterampilan mental atau kognitif. Dapat disimpulkan bahwa *skill* pada dasarnya bersifat unik dan setiap orang akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada pengalaman dan kemampuan mereka. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang signifikan bagi individu, perusahaan, dan masyarakat. Individu yang memiliki keterampilan kerja memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka dapat memperoleh balas jasa yang sesuai dengan kinerja mereka.

#### **b. Faktor-Faktor *Skill***

Keterampilan atau *skill* yang dimiliki seseorang pasti dapat dipergunakan olehnya untuk melakukan suatu kegiatan atau hingga melakukan pekerjaannya, maka ada faktor pendukung atau faktor pengaruh dari keterampilan yang dimiliki Widayatun (2005), yaitu:

- 1) Motivasi, merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.
- 2) Keahlian, merupakan keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

**c. Dimensi *Skill***

Dimensi *Skill* seseorang menurut Latief, Nurlina, Medagri, & Suharyanto (2019), yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan Nilai-nilai. Keyakinan terhadap diri 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.
- 2) Keterampilan. Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan 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 di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin

mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

- 4) Karakteristik kepribadian dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan.
- 5) Motivasi, motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.
- 6) Isu Emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. 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 melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

- 8) Budaya Organisasi, budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan.

**d. Indikator *Skill***

*Skill* merupakan komponen penting yang harus dimiliki oleh pekerja untuk sukses di tempat kerja. Berdasarkan penelitian Mangkunegara (2010) dapat dinilai dengan menggunakan indikator berikut:

- 1) Persepsi, meliputi penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasi stimulus, penafsiran stimulus.
- 2) Pengendalian diri, meliputi sikap, emosi dan motif.
- 3) Melaksanakan tanggung jawab kolektif, dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja.
- 4) Melaksanakan tanggung jawab individu, dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per-individu.

Pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan kerja selain pendidikan formal. Pelatihan umumnya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja, penguasaan alat, dan metode baru. Latihan kerja menekankan peningkatan kemampuan profesional, sehingga latihan merupakan bagian dari pendidikan. Pada dasarnya, tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Selama latihan kerja, nilai-nilai yang berkaitan dengan pengembangan bakat, kreatifitas, inovasi, keterampilan, dan motivasi kerja biasanya dikembangkan di lingkungan pendidikan. *Skill* seseorang dapat dikembangkan melalui proses pelatihan

tugas/pekerjaan. Handoko (2014) menyatakan bahwa indikator dari *skill* yang dapat dinilai pada karyawan meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- 1) Persepsi pekerjaan yang menghasilkan ide-ide, strategi, dan inovasi baru untuk bidang pekerjaannya.
- 2) Sikap dan emosi yang membantu menyelesaikan tugas.
- 3) Terampil menyelesaikan tugas yang diberikan secara pribadi
- 4) Terampil menyelesaikan pekerjaan secara team.

Pendapat lain yang diutarakan oleh Yuniarsih & Suwatno (2011) mengatakan bahwa indikator keterampilan adalah berikut:

- 1) Kecakapan dalam menguasai pekerjaan, didefinisikan sebagai memahami sesuatu dalam waktu yang singkat.
- 2) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti halnya dengan mengerjakan pekerjaan tepat waktu tanpa adanya menunda pekerjaan.
- 3) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti halnya pekerja harus memiliki sikap cermat saat melakukan suatu pekerjaan.
- 4) Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti halnya kombinasi sikap dan keyakinan seseorang dalam bekerja.
- 5) Komitmen terhadap pekerjaan, didefinisikan sebagai tingkat antusiasme yang dimiliki karyawan terhadap tugas yang diberikan.

#### **4. Lingkungan Kerja**

##### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara

langsung maupun secara tidak langsung (Panjaitan, 2017). Rahmat et al., (2023) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja. Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua alat, bahan, dan perangkat yang dihadapi di tempat kerja seseorang, teknik kerjanya, dan pengaturan tempat kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Jika manusia dapat melakukan pekerjaan dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman, lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai.

Nitisemito (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Misalnya, adanya AC penerangan yang memadai, dan sebagainya adalah beberapa contohnya. Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menciptakan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berdampak pada produktivitas karyawan. Berdasarkan definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

#### **b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Faktor-faktor lingkungan kerja berdasarkan penelitian Sunyoto (2012) yang meliputi:

- 1) Hubungan karyawan, dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
- 3) Peraturan kerja, peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.
- 4) Penerangan, dalam hal ini penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.
- 5) Sirkulasi udara, sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.
- 6) Keamanan lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat.

### c. Dimensi Lingkungan Kerja

Pemimpin harus memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan atau instansi mereka. Karena lingkungan kerja yang baik tentunya akan berdampak pada seberapa efektif pekerja bekerja di perusahaan. Untuk membuat perencanaan lingkungan kerja, harus melakukan penelitian dan menentukan elemen-elemen yang membentuk lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa secara garis besar, dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:
  - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain.
  - b) Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, dan lain-lain. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama dengan cara mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.
- 2) Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non-fisik adalah ketika tempat kerja karyawan memiliki suasana kerja yang harmonis di mana terjadi hubungan atau komunikasi antara karyawan dengan atasan



mereka (hubungan vertikal) dan antara karyawan dengan satu sama lain (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, karyawan akan merasa nyaman di tempat kerja mereka sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, efektif, dan efisien. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik mencakup semua situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja.**

Menurut Fachrezi & Khair (2020), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Fasilitas. Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi fasilitas yang kurang dapat menghambat kinerja mereka.
- 2) Kebisingan. Kebisingan adalah polusi suara yang tidak diinginkan yang dapat menyebabkan perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi, dan mengganggu komunikasi.
- 3) Sirkulasi udara. Sirkulasi udara yang buruk bisa berdampak buruk pada kesehatan dan kualitas kerja, terutama saat melakukan banyak pekerjaan, sehingga sirkulasi udara harus diperhatikan agar memberi kenyamanan pada karyawan.
- 4) Hubungan kerja. Hubungan kerja antara orang-orang yang ada di dalamnya juga mempengaruhi seberapa nyaman karyawan dalam bekerja dan seberapa tenang karyawan dalam bekerja.

Pendapat lain menyatakan terdapat 3 (tiga) indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Septianto (2020) yaitu:

- 1) Suasana kerja. Setiap pekerja selalu ingin suasana kerja yang menyenangkan. Suasana kerja yang nyaman termasuk cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, dan keamanan di tempat kerja. Berawal dari suasana kerja yang nyaman, semangat kerja akan meningkat.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Fasilitas kerja. Selain itu juga tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Didukung oleh penelitian Sedarmayanti (2011), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu:
  - a) Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar

- b) Kebisingan adalah bukti dari analisis suara yang menunjukkan bahwa suara yang konstan atau dapat diramalkan umumnya tidak menyebabkan penurunan kinerja; sebaliknya, suara yang tidak dapat diramalkan memengaruhi dan mengganggu fokus karyawan.
  - c) Jika bekerja di tempat yang gelap dan samar-samar, akan mengalami ketegangan mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan melakukan tugasnya dengan lebih mudah. Tingkat intensitas cahaya yang tepat juga bergantung pada usia karyawan. Pegawai yang lebih tua daripada yang lebih muda melakukan pekerjaan dengan tingkat penerangan yang lebih tinggi.
  - d) Mutu udara adalah fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara tercemar dapat membahayakan kesehatan pribadi karyawan. Sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi dapat disebabkan oleh udara yang tercemar di tempat kerja. Rancangan ruang kerja adalah komponen lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik. Ruang kerja yang dirancang dengan baik dapat membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja.
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik diantaranya:
- a) Hubungan kerja dengan atasan.
  - b) Hubungan kerja antar karyawan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar untuk penelitian ini karena membantu kita mengetahui apa yang telah dilakukan peneliti sebelumnya.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu yang Relevan**

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Musfirah, F. A. 2023. <i>The Influence of Competence and Work Environment on Employee Productivity in PT. Inko Java Semarang.</i>  Proceedings of the 7th International Conference on Accounting, Management and Economics (ICAME-7 2022), pp. 33-43.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Inko Java Semarang.	- Kompetensi - Lingkungan Kerja - Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan skor 28,9%; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan skor 45,9%. Sedangkan secara simultan kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada divisi produksi PT. Inko Java Semarang dengan skor total 65,4%, dan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
					dibahas dalam penelitian ini.
2.	Aini, Saskia Nurul. 2021.  Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Divisi HR & CA PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim  Skripsi: Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen.	Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan studi empiris karyawan pada Divisi HR & CA PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim.	- Kompetensi - Produktivitas Kerja	- Analisis kuantitatif - Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian ini adalah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Disarankan bagi pihak yang terkait untuk meningkatkan kompetensi secara optimal, Optimalisasi ini harus dilihat dari sisi pengetahuan, keahlian dan sikap karyawan.
3.	Mangkunegara, Anwar Prabu, dan Abdul Waris. 2015.  <i>Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)</i>  Procedia - Social and Behavioral Sciences, pp. 1240-1251	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Bangun Askrida.	- Training - Kompetensi - Disiplin - Kinerja karyawan	- Analisis statistik - Pengujian regresi, korelasi, determinasi - Uji hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Bangun Askrida. Secara parsial pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai 0,56(R <sup>2</sup> =0,56). Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai 0,464(R <sup>2</sup> =0,46) dan Disiplin Kerja

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
					<p>mempunyai pengaruh positif paling besar terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,621 (R<sup>2</sup>=0,62). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya akan mencapai tujuan perusahaan.</p>
4.	<p>Agha, Sabah, Laith Alrubaiee, dan Manar Jamhour. 2011. <i>Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance</i>. International Journal of Business and Management Vol. 7, No. 1, pp. 192-204</p>	<p>Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kompetensi inti, keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi.</p>	<p>- Kompetensi - Kinerja</p>	<p><i>The statistical package SPSS (version 17.0) was used for data analysis.</i></p>	<p>Temuan menunjukkan bahwa, meskipun kompetensi inti memiliki dampak yang kuat dan positif pada keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi, keunggulan kompetitif juga memiliki dampak yang signifikan pada kinerja organisasi. Hasil penelitian mengonfirmasi berbagai pentingnya dimensi kompetensi inti pada keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi. Ditemukan juga</p>

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
					bahwa fleksibilitas memiliki dampak yang lebih tinggi pada kinerja organisasi daripada daya tanggap. Untuk tetap kompetitif dan memperoleh keunggulan kompetitif, manajer dapat mencoba meningkatkan kinerja organisasi dengan mengelola setiap dimensi kompetensi inti, yaitu visi bersama; kerja sama dan pemberdayaan.
5.	Syahdan, Feri. 2017.  Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja.  Psikoborneo, Vol 5, No 1.	Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara keterampilan kerja dengan produktivitas tenaga kerja di PT. Bara Dinamika Sukses Muda di provinsi Malinau, Kalimantan Utara.	- Keterampilan - Produktivitas Kerja	Analisis Statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keterampilan kerja dengan produktivitas tenaga kerja, Jadi semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja yang dialami oleh karyawan.
6.	Chiri, John Wacira, Paul Gesimba, dan David Gichuhi. 2019.	Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh keragaman inventaris	- <i>Skill</i> - Produktivitas Kerja	The statistical package SPSS.	Temuan mengungkap bahwa ada tingkat keragaman inventaris keterampilan

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Influence of Skill Inventory Diversity on Employee Productivity in Selected Departements at The Nakuru County Government, Kenya.</i>  International Journal of Social Science and Economic Research. Vol. 4, No.8, pp. 5551-5567	keterampilan terhadap produktivitas karyawan di departemen terpilih di Pemerintah Daerah Nakuru.			yang tinggi di departemen terpilih (peringkat rata-rata = 76%). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa keragaman inventaris keterampilan ( $\beta = .495$ , $p = .000$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas karyawan di beberapa departemen tertentu di NCG.
7.	Bernadus, Eroid Jonathan. 2019.  Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Teknik Harbour Mobile Crane pada PT. Emitraco Investama Mandiri  Skripsi: STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya	Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (a) Apakah keterampilan kerja, lingkungan kerja dan keselamatan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi teknik Harbour Mobile Crane Pada PT Emitraco Investama Mandiri.	- Keterampilan - Lingkungan kerja - Keselamatan Kerja - Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa, variabel variabel keterampilan kerja ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki



No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
					hubungan yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial.
8.	Zhenjing, Gu, Supat Chupradit, Kuo Yen Ku, Abdelmohsen A. Nassani, dan Mohamed Haffar. 2022.  <i>Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model</i>  Front Public Health, Vol. 10, pp. 1-13	Studi ini meneliti dampak lingkungan tempat kerja terhadap kinerja tugas karyawan di bawah peran mediasi komitmen karyawan dan kemampuan untuk berprestasi.	- Lingkungan kerja - Kinerja Karyawan - Komitmen Karyawan	Structural Equation Modeling (SEM) by using Smart PLS 3.	Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula, lingkungan kerja yang positif juga meningkatkan tingkat komitmen karyawan dan kemampuan untuk berprestasi secara signifikan. Baik komitmen karyawan maupun kemampuan untuk berprestasi juga meningkatkan kinerja karyawan. Sementara dalam kasus mediasi, juga diamati bahwa lingkungan tempat kerja memicu komitmen karyawan dan kemampuan karyawan untuk mencapai prestasi, yang selanjutnya meningkatkan

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
					kinerja karyawan.
9.	Pasae, Panus, Izaac L. D. Lawalata, Muhammad Ashary Anshar, Afiah Mukhtar, Andi Makkulawu, dan Panyiwi Kessi. 2021.  <i>The Influence of Human Resource Competence Factors on Employee Work Performance</i>  Point of View Research Management Vol. 2, No. 3, pp. 151-160	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh faktor kompetensi yang diukur berdasarkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Regional V Makassar.	- <i>Knowledge</i> - <i>Skills</i> - <i>experience</i> - <i>Attitudes</i> - <i>Behaviour</i> - <i>Job satisfaction</i> - <i>Competence</i> - <i>Employee Performance</i>	Model regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Regional V Makassar. Faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap pegawai adalah Pengetahuan. Pengetahuan yang dimiliki pegawai dapat membantu pekerjaannya lebih cepat selesai karena mereka lebih tekun, kreatif dan dapat menciptakan hal-hal baru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
10.	Almaamari, Qais, dan Husain Isa Alaswad. 2021.  <i>Factors Influencing Employees' Productivity- Literature Review.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.	- Lingkungan Kerja - Produktivitas Kerja - Gaya kepemimpinan - Budaya organisasi	Literature review	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis diketahui paling baik untuk meningkatkan produktivitas. Akan tetapi, gaya kepemimpinan

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI). Vol. 6, pp. 5945-5951.				ini mungkin berbeda dari satu konteks ke konteks lainnya. Sedangkan untuk budaya organisasi, ditemukan bahwa konflik, solidaritas, kreativitas, dan kejelasan merupakan faktor paling kuat yang memengaruhi produktivitas. Selain itu, lingkungan kerja seperti udara, suhu, cahaya, ruang, suara, dan warna memiliki dampak terhadap produktivitas, tetapi banyak faktor lain yang berperan di dalamnya.
11.	Satispi, Evi. 2022.  <i>Study of The Effect of Job Training and Employee Competence on Employee Work Productivity at The Ministry of Human Resources and Transmigration.</i>  The Social Perspective Journal, Vol. 2, No. 1, pp. 1-11	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh program pelatihan keterampilan kerja dan kompetensi pegawai terhadap produktivitas pegawai dengan lokus pada Direktorat Jenderal Bina Marga dan Kawasan Transmigrasi, Kementerian Sumber Daya Manusia dan	- <i>Job Training</i> - <i>Competence</i> - <i>Employee Work Productivity</i>	Analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: 1) Nilai koefisien korelasi program pelatihan Kompetensi Pegawai (X1) terhadap produktivitas pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang sangat kuat artinya jika program pelatihan kerja meningkat, maka

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
		Transmigrasi Republik Indonesia.			produktivitas pegawai juga meningkat.
12.	Annisa, Mira. 2021.  Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. P&P Bangkinang Desa Simalinyang Kabupaten Kampar.  Skripsi: Universitas Islam Riau, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen-S1.	Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. P&P Bangkinang di Desa Simalinyang.	- Lingkungan Kerja - Produktivitas Kerja	Analisis regresi linear	Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja sudah baik dan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
13.	Massoudi, Dr. Aram Hanna, dan Dr. Samir Salah Aldin Hamdi. 2017.  <i>The Consequence of Work Environment on Employees Productivity.</i>  IOSR: Journal of Business and Management, Volume 19, Issue 1, pp. 35- 42	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja bank swasta asing yang beroperasi di Wilayah Kurdistan Irak dan meneliti hubungan antara kondisi fisik tempat kerja dan produktivitas karyawan.	- Lingkungan Kerja - Produktivitas Kerja	Bagian ini membahas hasil survei secara singkat. Bagian pertama survei menelusuri informasi demografi peserta survei.	Hasilnya akan menunjukkan bahwa Ada hubungan antara lingkungan kantor dan produktivitas karyawan. Komponen perilaku lingkungan kantor memiliki efek yang lebih besar pada produktivitas, daripada komponen fisik saja. Dan Kepuasan Karyawan terhadap Lingkungan Tempat Kerja secara keseluruhan

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
14.	<p>Sjahruddin, Herman., Nugraha, Jefri Putri., Nurbakti, Rezky., Yakup, dan Jayanto, Imam. 2023.</p> <p><i>Influence of Employee Competency and Work Placement Analysis on Increasing Employee Productivity</i></p> <p>Quantitative Economics and Management Studies (QEMS), Vol. 4, No. 2, pp. 314- 322.</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi karyawan dan penempatan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan pengolahan udang di Tuban, Jawa Timur.</p>	<p>- Kompetensi - <i>Work Placement</i> - Produktivitas Kerja</p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>mengarah pada produktivitas.</p> <p>Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar 9,995 lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1,692, pengujian hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar 11,246 lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1,692 yang artinya kompetensi pegawai dan penempatan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan</p>

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
					terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai, sedangkan nilai R square yang diperoleh sebesar 0,804 yang menyatakan bahwa variabel kompetensi pegawai dan penempatan kerja mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai sebesar 80,40% dan sisanya sebesar 19,60% dipengaruhi oleh variabel lain.
15.	Purba, Pebriyati., Dalimunthe, Ritha F., dan Absah, Yeni. 2020. <i>The Effect of Work Skills and Employee's Job Involvement on Employee Performance Through Job Satisfaction in Manpower Office of Medan, Indonesia.</i>  European Journal of Human Resource Management Studies, Vol. 4, No. 2, pp. 169-188.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja dan keterlibatan kerja pegawai terhadap kepuasan kerja.	- <i>Work Skills</i> - <i>Job Involvement</i> - <i>Employee Performance</i> - <i>Job Satisfaction</i>	Analisis deskriptif, regresi linear berganda dan uji hipotesis.	Hasil penelitian substruktur pertama menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian substruktur kedua menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
16.	<p>Syukri, Ahmad Faqih, Alfina Sri Rahayu, Angelina Dewi Larasati, Benny Situmorang, Muhammad Rafly, dan Zahra Aurellia Putri. 2023.</p> <p>Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan. (Literature Review MSDM).</p> <p>Jurnal Mahasiswa Kreatif Vol. 1, No. 4, pp. 128- 137.</p>	<p>Riset ini untuk memahami seberapa luas dampak skill, dorongan serta imbalan pada produktivitas kerja pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Skill</li> <li>- Motivasi</li> <li>- Kompensasi</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	<p><i>Literature review.</i></p>	<p>pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara keterampilan kerja, keterlibatan kerja dan kinerja pegawai.</p> <p>Hasil artikel ini bahwa pengaruh <i>Skill</i> Terhadap Produktivitas Kerja merupakan kaitan antara keterampilan pada produktivitas dapat dijamin. Karyawan yang terdidik dan terlatih dapat meningkatkan produktivitas. Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja dapat mempengaruhi seseorang yang berarti memberi mereka energi yang memicu minat mereka pada tugas mereka, membuat mereka ingin menggunakan semua sumber daya mereka untuk bekerja secara efisien dan untuk</p>

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
17.	Pramono, Tias, Arif Maulana, Firman Fahriz, Gusli Chidir, dan Joni Iskandar. 2023. <i>The Essence of the Influence of Work Environment on Employee Performance: A Narrative Literature Review.</i>  International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS), Vol. 4, No. 3, pp. 78-87.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	- Lingkungan kerja - Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	kesenangan mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan semakin baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada suatu perusahaan.
18.	Galindo-Rueda, Fernando, dan Jonathan Haskel. 2005. <i>Skills, Workforce Characteristics and Firm-Level Productivity: Evidence from the Matched ABI/Employer Skills Survey</i>  IZA Discussion Paper No. 1542.	Kami menyusun set data tingkat perusahaan dengan data produktivitas dan kualifikasi yang cocok dengan menghubungkan Survei Keterampilan Pengusaha dan Penyelidikan Bisnis Tahunan untuk Inggris. Pertama-tama kami memeriksa dampak keterampilan tempat kerja dan karakteristik lain seperti status paruh waktu dan gender pada produktivitas	- <i>Skills</i> - <i>Workforce Characteristics</i> - <i>Productivity</i>	Specified in a general Cobb-Douglas form	Kami menemukan bahwa perusahaan dengan bagian yang lebih tinggi dari pekerja berpendidikan perguruan tinggi, penuh waktu dan laki-laki juga cenderung lebih produktif, dengan variasi yang cukup besar di seluruh sektor. Satu-satunya perbedaan yang kuat dalam pengembalian tersirat mengikuti dari pekerja paruh waktu, yang



No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
		dan upah di perusahaan-perusahaan Inggris. Kami juga menyelidiki bagaimana pengembalian tersirat produktivitas terhadap karakteristik pekerja dibandingkan dengan pengembalian tersirat upah, oleh karena itu memberikan informasi tentang bagaimana sewa didistribusikan antara pengusaha dan karyawan.			cenderung bekerja untuk perusahaan yang membayar upah terlalu rendah untuk perbedaan produktivitas yang diamati. Kedua, kami mempelajari dampak keterampilan lokal pada produktivitas yang mengendalikan keterampilan di perusahaan. Kami menemukan hubungan yang positif dan kuat, yang konsisten dengan eksternalitas modal manusia yang positif.
19.	Damayanti, Fera, Fitri Fadilah Fahmi, Bintoro Bagus Purmono, dan Qisthi Ardhi. 2024.  <i>Does Education and Skills Affect Productivity? (Study on Pontianak Pelindo)</i>  Jurnal Ekonomi Vol. 13, No. 01, pp. 559-570.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan keterampilan terhadap produktivitas kerja pegawai.	- <i>Education</i> - <i>Skill</i> - <i>Productivity</i>	Quantitative descriptive method and uses multiple linear regression analysis. his research also uses data quality tests, classical assumption tests, and hypothesis tests in the form of t-test, F test, and coefficient of determination ( $R^2$ ).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
20.	Sutaguna, I. Nyoman Tri, Muhammad Yusuf, Rian Ardianto, dan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi,	- <i>Competence</i> - <i>Work Experience</i> - <i>Work Discipline</i> - <i>Employee Performance</i>	The three data quality tests consist of a validity test and a reliability test.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Pawit Wartono. 2023. <i>The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance.</i>	pengalaman kerja, pekerjaan lingkungan, disiplin terhadap kinerja pegawai.		The four classical assumption tests consist of the normality test, heteroscedasti city test, autocorrelatio n test and multicollineari ty test. The five hypothesis tests consist of a T test (partial test), F test (simultaneous test) and a test of the coefficient of determination.	tidak berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
21.	Saroja, Pahmi. 2023. <i>The Effect of Competence and Work Environment on Employee Work Productivity at PT Asia Dwimitra Industry.</i>  Scientia: Social Sciences & Humanities, Vol. 2, No. 1, 2023, pp. 226– 230.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada industri PT Asia Dwimitra	- <i>Competence</i> - <i>Work</i> <i>Environment</i> - <i>Employee Work</i> <i>Productivity</i>	Data were collected by interviews and questionnaires and subsequently the data were analyzed using multiple linear regression analysis, correlation, coefficient of determination and hypothesis testing.	Hasilnya menunjukkan hal itu secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan menunjukkan nilai t hitung $\geq t$ tabel (6,230 $\geq$ 1,66600), dan signifikan pada 0,000 atau (0,000 $\leq$ 0,05). untuk variabel

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
					lingkungan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan menunjukkan nilai $t$ hitung $\geq t$ tabel ( $5,770 \geq 1,66600$ ) dan signifikan pada $0,000$ atau ( $0,000 \leq 0,05$ ). Secara bersamaan, kompetensi dan lingkungan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menunjukkan nilai $F$ hitung $\geq F$ tabel ( $36,966 \geq 3,12$ ) dan signifikan pada $0,000$ atau ( $0,000 \leq 0,05$ ).
22.	Abubakar, Rodlial Ramdhan Tackbir. 2018. <i>The Influence of Employee Competency to Productivity Employees of Health Bandung Office</i> .  Jurnal Administrasi Negara, Volume 24 Nomor 1, pp. 17-32.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung.	- Kompetensi - Produktivitas kerja	Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan metode analisis jalur (path analysis) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel kompetensi terhadap produktivitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, pengaruh kompetensi pegawai (X) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 68,9%. Adapun pengaruh variabel lain ( $\epsilon$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 31,1%.

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
				kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung baik secara simultan maupun secara parsial.	
23.	Ananda, Muh. Aril Surya. 2022.  Determinasi Produktivitas Kerja: <i>Flexible Working Space, Transformational Leadership,</i> dan <i>Organizational Culture</i> (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia).  JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, Vol. 3 No. 1, pp. 337- 349.	Riset ini bertujuan untuk menganalisis beberapa variabel strategis yang memengaruhi Produktivitas Kerja di masa pandemi Covid-19, yaitu: Flexible Working Space, Transformational Leadership dan Organizational Culture, suatu studi literatur Manajemen Sumberdaya Manusia.	- Produktivitas Kerja	Metode kualitatif dan literature review.	Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Flexible Working Space berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja; 2) Transformational Leadership berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja; dan 3) Organizational Culture berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
24.	Melinda, Laurencia, Stephanie Yuliana, dan Deborah Christine Widjaja. 2019.  Pengaruh <i>Knowledge, Skill, Ability, Attitude</i> Terhadap Kinerja Karyawan JW Marriott Hotel Surabaya.	Berdasarkan data survey yang dikaitkan dengan fenomena dan fakta yang terjadi di JW Marriott Hotel Surabaya, maka penelitian ini ditujukan untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh dari knowledge, skill, ability, attitude terhadap	- <i>Knowledge</i> - <i>Skill</i> - <i>Attitude</i> - Kinerja Karyawan	Uji validitas instrumen (Pearson Product Moment Correlation), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha). Uji heteroskedastisitas (glesjer), uji normalitas (One Sample Kolmogorov Smirnov), dan uji multikolinieritas. Untuk uji	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel knowledge, skill, ability, attitude mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan serta knowledge adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan JW Marriott Hotel Surabaya.

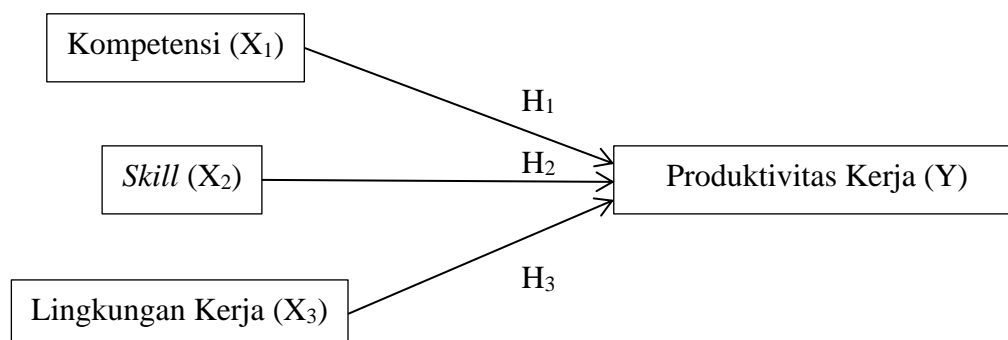
No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol. 7 No. 2, pp. 471-486.	kinerja karyawan JW Marriott Hotel Surabaya, dengan judul penelitian “Pengaruh Knowledge, Skill, Ability, Attitude terhadap Kinerja Karyawan JW Marriott Hotel Surabaya.”		hipotesis, penelitian ini menggunakan uji t dan uji F (ANOVA).	
25.	Rahmat, Abdul Khabir, Irwan Ibrahim, Abdul Rahman S. Senathirajah, dan Ahmad Danial Zainudin. 2023.  Faktor-Faktor Penentu Tata Letak Kantor Green Terhadap Karyawan Produktivitas Tempat Kerja.  International Journal of Professional Business Review, Vol. 8 No. 4, pp. 1-21	Penelitian ini didasarkan pada kerangka teori yang mewakili variabel bebas kenyamanan, ruang kantor, interaksi, gangguan dan lingkungan serta sikap kesadaran sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas karyawan.	- Produktivitas	Analisis regresi dan pemodelan persamaan dengan menggunakan software SPSS.	Temuan penelitian memberikan dasar yang kuat bahwa produktivitas karyawan sangat berhubungan dengan faktor tata ruang kantor ramah lingkungan yang mencakup kenyamanan, ruang kantor, interaksi, gangguan dan kesadaran serta sikap lingkungan serta berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan observasi peneliti menunjukkan bahwa kenyamanan dan ruang kantor mempunyai hubungan yang saling melengkapi dengan produktivitas karyawan.

Sumber: Data Primer Peneliti diolah 2024

### C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2022) mengatakan kerangka berpikir adalah model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berinteraksi dengan berbagai elemen yang telah diidentifikasi. Kerangka berpikir ini menjelaskan bagaimana variabel saling berhubungan. Penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kompetensi ( $X_1$ ), *Skill* ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Pada penelitian ini merujuk pada penelitian Aini (2021) pada hasil penelitiannya menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian Syahdan (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan. Bernadus (2019) pada penelitiannya menyatakan bahwa *skill* dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap penelitian Almaamari & Alaswad (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kerangka berpikir penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut:



Sumber: Penelitian dari ((Aini, 2021); (Syahdan, 2017); (Bernadus (2019); dan Almaamari & Alaswad (2021))

**Gambar 2. 1 Bagian Kerangka Berpikir Penelitian**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Fraenkel, Wallen, & Hyun (2011) mengartikan hipotesis sebagai prediksi atas kemungkinan hasil dari suatu penelitian. Sesuai dengan diskusi sebelumnya tentang dasar teori, kerangka pemikiran, dan temuan penelitian praktis dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Potrait Room.

Kompetensi karyawan yang terdiri dari komponen sikap, pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai yang terdiri dari faktor pelatihan, mental dan kemampuan karyawan, dan hubungan antar bawahan dan atasan (Musfirah, 2023). Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Aini, 2021). Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Diperkuat dengan beberapa penelitian yaitu penelitian dari Mangkunegara & Waris (2015), Abubakar (2018), dan Agha et al., (2011) berpendapat kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, pada penelitian Sjahrudin, Nugraha, Nurbakti, Yakup, & Jayanto (2023), Saroja (2023), dan Satispi (2022) menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan produktivitas kerja yang sangat baik.

Kompetensi adalah apa yang *outstanding performer* (kinerja luar biasa) selakukan lebih sering pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan. Kompetensi karyawan Potrait Room dalam penelitian ini memiliki permasalahan bahwa produktivitas menurun dalam dua tahun terakhir. Namun kompetensi *leadership* sangat baik dengan presentase tertinggi di banding kompetensi lainnya. Sedangkan fotografi di posisi kedua dengan kategori baik. Tetapi untuk kompetensi kreatifitas dan sinematografi dinyatakan kurang. Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah sebutkan sebelumnya dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>:** Diduga terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas pada Potrait Room.

2. Pengaruh *Skill* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Potrait Room.

*Skill* membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan. Dengan demikian, pengaruh yang signifikan antara keterampilan pada produktivitas dapat dijamin. Tidak hanya tingkat keterampilan yang diperlukan untuk pendidikan formal, tetapi juga pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan manajemen dan supervisi keterampilan teknik industri. Karyawan yang terdidik dan terlatih dapat meningkatkan produktivitas. Keterampilan yang tidak dioptimalkan menghasilkan output yang lebih rendah. Keluaran seorang pekerja sangat dipengaruhi oleh kemungkinan-kemungkinan yang terbuka baginya. Kemungkinan ini dapat berupa prospek pekerjaan, posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan seseorang, atau peluang untuk berkembang (Syukri et al., 2023).



Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan (Syahdan, 2017). Pada penelitian Chiri et al. (2019), Pasae et al. (2021), dan Damayanti et al. (2024), *skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Diperkuat dengan penelitian Musfirah (2023) dan Purba, Dalimunthe, & Absah (2020) hasil pada penelitiannya menyatakan bahwa *skill* memengaruhi produktivitas kerja. Potrait Room merupakan usaha dengan bidang jasa, jasa yang dilibatkan adalah fotografi. Sehingga *skill* akan dibutuhkan dan pastinya perlu dikembangkan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah sebutkan sebelumnya dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>2</sub>:** Diduga terdapat pengaruh Skill terhadap Produktivitas pada Potrait Room.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Potrait Room.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh dibandingkan faktor-faktor lain. Faktor lain yang dimaksud yakni di antaranya sikap kerja, tingkat ketrampilan, kepemimpinan, dan kewiraswastaan. Ini berarti lebih dari separuh produktivitas pegawai ditentukan oleh kondisi lingkungan mereka bekerja. Pada penelitian lain turut menemukan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Penelitian yang dilakukan di berbagai tempat dengan mengambil objek perusahaan swasta dan instansi pemerintah ini menyiratkan bahwa baik di organisasi profit maupun non-profit, kondisi lingkungan kerja selalu menjadi aspek utama yang menjadi perhatian

pihak manajemen dalam rangka mendorong produktivitas anggota organisasi (Suprpto, Lalla, Mulat, & Arda, 2023).

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja (Almaamari & Alaswad, 2021). Diperkuat dengan penelitian Pramono et al. (2023), Annisa (2021), dan Zhenjing, Chupradit, Ku, Nassani, & Haffar (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan Massoudi & Hamdi (2017), Sutaguna, Yusuf, Ardianto, & Wartono (2023) dan Paais (2022) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkannya, maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif. Pada Potrait Room, lingkungan menjadi kunci dalam menyiptkan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga para karyawan mampu bekerja sesuai yang diharapkan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah sebutkan sebelumnya dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>:** Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas pada Potrait Room.