

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada gabungan kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki oleh manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur kunci dalam setiap aktivitas meskipun peralatan canggih tersedia, namun tidak akan berarti tanpa keterlibatan sumber daya manusia yang aktif (Hidayati, et al. 2022). Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang melakukan pekerjaan sebagai penggerak dalam organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga memerlukan pelatihan dan pengembangan kemampuannya (Susan, 2019).

- Menurut Flippo, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan dan pengaturan, pengarahan, pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pengakhiran hubungan kerja dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan, kebutuhan individu pegawai, dan bermanfaat bagi masyarakat (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia meliputi proses menarik, memilih, mengembangkan, menjaga dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk memenuhi sasaran atau target baik secara pribadi ataupun kelompok organisasi (Prasetyo et al., 2021). Manajemen sumber daya manusia termasuk proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019).

2.1.2 Pengertian Produktivitas Pegawai

Menurut Hasibuan (2018), produktivitas secara umum diartikan sebagai perbandingan dari hasil maupun masukan. Sedarmayanti (2018) mengungkapkan, produktivitas sebagai perbandingan prestasi dan partisipan jumlah karyawan, waktu atau sekumpulan produk yang dapat diproduksi seorang individu, sekelompok orang atau pegawai selama periode waktu. Produktivitas adalah

pertimbangan secara matematis dari hasil produksi dan penggunaan sumber daya selama proses produksi, dan mencakup tanah, bahan dasar, bahan tambahan, mesin pabrik, peralatan, dan tenaga kerja (Akbar, 2023). Produktivitas mencakup kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak pekerjaan daripada standar umum yang biasa (Fahrezi & Sudiby, 2023). Produktivitas juga merupakan kemampuan mendapatkan manfaat yang optimal dari ketersediaan alat dan fasilitas dengan menghasilkan hasil yang sebesar-besarnya atau setinggi-tingginya. Ketika produktivitas meningkat demikian juga teknologi serta keahlian dalam bekerja meningkat (Sari, 2023).

Menurut pendapat Griffin produktivitas pegawai pada dasarnya merupakan produktivitas parsial, karena hanya membagi output dengan satu jenis input yaitu tenaga kerja. Jadi produktivitas pegawai merupakan hasil perbandingan dari total keluaran dan masukan tenaga kerja. Faktor yang dapat meningkatkan produktivitas antara lain, perbaikan terus-menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan dan pemberdayaan SDM. Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha supaya pegawainya memiliki prestasi dan memberikan produktivitas maksimal (Sulistiani, et al., 2023).

Konsep produktivitas bisa dipahami dalam dua aspek, yakni aspek individu dan aspek organisasional. Produktivitas pegawai digunakan perusahaan untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam menjalankan usaha. Pemahaman tentang produktivitas adalah sikap mental yang meyakini bahwa kualitas kehidupan saat ini harus meningkat dibandingkan hari sebelumnya, dan bahwa hari yang akan datang harus lebih baik dari hari ini (Sulistiani, et al., 2023). Sedangkan produktivitas organisasi adalah kemampuan perusahaan untuk menghasilkan hasil barang dan jasa seoptimalnya dengan menggunakan sumber daya secara optimal (Fahrezi & Sudiby, 2023).

Selain digunakan sebagai alat untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi, produktivitas dapat digunakan untuk menentukan target dan kegunaan, terutama sebagai standar dalam pembayaran upah pegawai. Terdapat dua metode pengukuran jam kerja pegawai yang dapat digunakan untuk menilai produktivitas yakni waktu kerja yang dibayar dan waktu kerja yang digunakan untuk bekerja. Dalam hal ini terdapat dua macam alat pengukuran produktivitas yang dapat

digunakan yaitu:

1. *Physical Productivity*

Mengukur produktivitas secara kuantitatif melibatkan berbagai parameter seperti dimensi, berat, panjang, satuan, durasi, dan biaya tenaga kerja.

2. *Value Productivity*

Mengukur produktivitas dengan menggunakan nilai moneter yang diungkapkan dalam bentuk mata uang. seperti rupiah, dollar, yen, dan sebagainya dapat dilakukan untuk mengukur nilai moneter (Sulistiani & Heriyanto, 2023)

Jika dilihat dari beberapa definisi produktivitas yang sudah disampaikan dapat disimpulkan bahwa produktivitas pegawai adalah perbandingan antara masukan dan keluaran, kemampuan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mendapatkan hasil yang optimal, dengan berprinsip bahwa pada hari ini, pencapaian atau kinerja harus melebihi yang telah didapatkan pada hari sebelumnya.

2.1.2.1 Faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai

Ada beberapa aspek yang memberikan kontribusi dan memberikan pengaruh pada produktivitas pegawai pada sebuah perusahaan, faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan yang baik yang diperoleh melalui pendidikan formal dan tidak formal.
2. Situasi dan kondisi lingkungan, menyangkut fasilitas dan kondisi tempat kerja yang memungkinkan pegawai bekerja dengan baik dan tenang.
3. Motivasi, yaitu kekuatan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu di mana melibatkan segala sesuatu yang diperlukan untuk mencapainya.
4. Gaji, atau disebut upah yang diterima, jika pegawai menerima upah yang tidak sesuai dengan peraturan atau tidak memadai maka dapat menurunkan produktivitas pegawai.
5. Tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan pelatihan tenaga kerja, hal tersebut dikarenakan perubahan dinamis lingkungan organisasi.

6. Perjanjian kerja yang menjamin hak dan kewajiban pegawai.
7. Penerapan teknologi, penerapan teknologi berfokus pada upaya mempertahankan produktivitas, karena tujuan teknologi adalah mempermudah tugas manusia (Trisma et.al.,2023).

Selain faktor yang disebutkan di atas, ada Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas pegawai, yakni sebagai berikut:

1. Pengetahuan, merupakan akumulasi hasil pendidikan formal maupun non formal yang berkontribusi dalam memecahkan dan menyelesaikan masalah dan pekerjaan. Apabila seseorang pegawai memiliki pengetahuan pendidikan dan pengetahuan yang baik, diharapkan pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih produktif.
2. Keterampilan, diharapkan bahwa seseorang dapat bekerja dengan produktif dikarenakan pengetahuan yang dimiliki cukup luas dan pendidikan yang baik. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang ketika dalam bekerja mendapatkan masalah kemudian berhasil diselesaikan. Adanya keterampilan yang baik diharapkan seorang pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan produktif.
3. Kemampuan, yang mencakup berbagai kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Hal ini meliputi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki serta faktor-faktor pembentuk kemampuan lainnya. Kesulitan teknis pada saat bekerja akan dapat diatasi jika pegawai memiliki pengetahuan yang baik.
4. Sikap, yaitu bentuk evaluasi positif atau negatif terhadap objek atau peristiwa. Hal ini juga mempengaruhi produktivitas. Jika seorang pegawai memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja maka cenderung bekerja lebih produktif.
5. Perilaku, yaitu implementasi sikap seseorang atau kelompok dalam situasi atau kondisi lingkungan. Perilaku pegawai menyangkut kebiasaan pegawai yang dapat mendukung efektifitas kerja atau sebaliknya, kondisi ini juga mempengaruhi produktivitas pegawai (Andriana & Purwoko, 2019).

2.1.2.2 Indikator Produktivitas

Pengukuran produktivitas menurut Sedarmayanti (2014:70) antara lain (1)

kemampuan (2) meningkatkan pencapaian hasil (3) antusiasme kerja (4) pengembangan diri (5) kualitas (6) efisiensi (Asrama et al., 2021).

Indikator yang digunakan dalam mengukur produktivitas antara lain:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah hasil yang diperoleh dengan membandingkan jumlah karyawan dengan standard yang berlaku atau sudah ditetapkan semua pekerjaan kantor/industri.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merujuk pada standar hasil yang terkait dengan kualitas produk yang diproduksi oleh karyawan. Hal ini melibatkan kemampuan pegawai untuk oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan sejauh mana suatu pekerjaan dapat terselesaikan pada tenggang waktu yang telah ditentukan dengan baik, dari perspektif koordinasi hasil dan pemanfaatan waktu yang optimal untuk kegiatan lainnya. Persepsi pegawai terhadap ketepatan waktu kegiatan yang diberikan dari awal sampai menjadi suatu hasil (Sulistiani, et al., 2023).

Menurut Sedarmayanti dalam Arilaha ada 6 (enam) dimensi serta indikator produktivitas pegawai, adalah:

1. Sikap kerja, merupakan kesediaan untuk bekerja secara bergantian (*shift work*) mampu menerima tugas tambahan dan kolaborasi dalam tim.
2. Tingkat keterampilan merupakan penggunaan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia dalam melaksanakan tugas.
3. Hubungan yang tercipta dari pimpinan organisasi dan pegawai adalah kolaborasi yang ditunjukkan melalui upaya bersama untuk meningkatkan produktivitas melalui pengawasan kualitas dan komite kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas adalah pengorganisasian yang efektif dari sumber tenaga kerja dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan dalam produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja melibatkan perencanaan tenaga kerja dan pemberian tugas tambahan.
6. Kewiraswastaan yakni suatu konsep yang terlihat dalam kemampuan

mengambil risiko, kreativitas dalam usaha, dan menjalankan usaha dengan tepat. (Arilaha, et al., 2018).

2.1.2.3 Manfaat Penilaian Produktivitas Pegawai

Setiap bidang usaha memiliki sebuah manajemen yang mengatur dan mengelola usaha yang dijalani dengan cara membuat strategi dan target usaha guna mencapai visi misi dan pengembangan usaha tersebut. Salah satu strategi manajemen dalam bidang sumber daya manusia adalah penilaian produktivitas pegawai yang menjadi salah satu aspek yang bermanfaat untuk perusahaan. Manfaat penilaian produktivitas tersebut adalah sebagai berikut:

1. Merupakan umpan balik terhadap kinerja pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas.
2. Pengukuran kinerja dapat dipergunakan sebagai dasar untuk memberikan insentif seperti bonus atau bentuk kompensasi tambahan lainnya untuk penetapan kenaikan dan penurunan jabatan atau mutase.
3. Sebagai dasar untuk pengembangan dan pelatihan.
4. Sebagai acuan dalam perencanaan pengembangan karir pegawai.
5. Digunakan untuk menemukan ketidakcocokan dalam tahap penerimaan pegawai.
6. Untuk mengetahui ketidakaturan informal perusahaan.
7. Agar dapat memberikan kesempatan kerja yang adil untuk semua pegawai (Sinungan, 2018).

2.1.3 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kesehatan kerja adalah kondisi di mana pekerja selalu sehat tanpa ada halangan yang terjadi di lingkungan kerja. Kesehatan kerja termasuk terbebas dari gangguan fisik, mental, emosi dan rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan saat melakukan pekerjaan (Arilaha et al., 2018). Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang berarti bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Putri, 2022).

Keselamatan kerja adalah keselamatan adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja erat kaitannya dengan keadaan tempat kerja baik di darat, di dalam tanah,

dermukaan air dan udara, tempat-tempat kerja tersebut tersebar pada segenap kegiatan ekonomi, seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan dan lain-lain (Arilaha et al., 2018)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan sesuatu pola pikir dan usaha untuk dapat memastikan kesempurnaan dua hal yaitu fisik dan mental dan khususnya dan masyarakat pada umumnya pekerjaan dan budaya menjadi suatu masyarakat yang Makmur dan adil. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) termasuk upaya untuk mencegah terjadinya kondisi yang tidak aman yang dapat menjadi sebab kecelakaan. Upaya untuk menjaga K3 menjadi sangat penting guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan kondisi yang tidak aman di tempat kerja (Octaningrum et al., 2022). Keselamatan dan K3 juga merujuk kepada serangkaian usaha dan tindakan untuk menjaga keselamatan, kesehatan, keamanan para pegawai atau karyawan dalam lingkungan kerja dan ini meliputi langkah-langkah mencegah suatu kecelakaan di tempat kerja, suatu penyakit yang timbul karena pekerjaan serta peningkatan lingkungan kerja yang aman dan sehat dengan tujuan untuk melindungi para pekerja yang aman dan sehat (Pramularso, 2018). Keselamatan dan K3 merujuk pada kondisi fisik, fisiologis, dan psikologis para pekerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan (Muhammad et al., 2022).

Dari penjelasan beberapa ahli di atas ditarik kesimpulan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya atau kompensasi dari organisasi atau perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja pada kondisi yang aman, bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja, selamat dari kerugian, kerusakan dan penderitaan di tempat kerja.

2.1.3.1 Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

Faktor yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Situasi lingkungan pekerjaan, seperti kurangnya perhitungan keamanan dan penyusunan barang berbahaya, ruangan kerja terlalu panas dan penuh serta pembuangan limbah dan sampah yang tidak sesuai dengan tata cara yang benar.
2. Pengaturan udara, kurangnya sirkulasi udara yang baik dan tempat kerja tidak

bersih, terdapat bau tidak enak dan berdebu, serta ketidakseimbangan dalam pengaturan suhu udara.

3. Penataan pencahayaan dan penggunaan lampu yang kurang sesuai dalam pengaturan dan penggunaannya, kurangnya pencahayaan yang memadai di ruang kerja.
4. Pengaturan dan penggunaan peralatan kerja yang sudah rusak dan tidak dilengkapi dengan pengaman yang baik dan menggunakan peralatan elektronik dan mesin tanpa menggunakan perlengkapan keamanan yang memadai.
5. Kondisi pegawai (fisik dan psikis) seperti kerusakan pada indera pegawai dan ketidakstabilan emosi pegawai, kepribadian yang rapuh, keterbatasan dalam berpikir dan persepsi, motivasi kerja yang rendah seperti ceroboh dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama yang mengandung risiko (Putri, 2021).

Sebuah kecelakaan tidak terjadi dengan kebetulan tanpa ada penyebabnya, oleh karenanya kecelakaan mampu di cegah cukup dengan kemauan untuk dapat mencegahnya. Secara umum kecelakaan memiliki dua penyebab, yang pertama perilaku manusia tidak memenuhi aspek keselamatan (*unsafe action*) dan faktor lingkungan yang tidak aman (*unsafe condition*) dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja, selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Apriliani et al., 2022).

2.1.3.2 Klasifikasi Penyakit Akibat Kerja

K3 tidak hanya meliputi perlindungan pada saat bekerja tetapi juga termasuk perlindungan atau pencegahan terhadap penyakit akibat kerja. Penyakit akibat kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Menurut ILO Convention No.121 yang direvisi pada tahun 2010, penyakit akibat kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh agen seperti pestisida, *benzene*, *anthrax*, serta penyakit yang menyerang sistem organ seperti *tuberculosis* dan *carpal tunnel syndrome*. Penyakit ini juga termasuk penyakit yang berkaitan dengan sifat keganasan, seperti kanker yang disebabkan oleh paparan asbes, dan penyakit lainnya seperti *Miner's Nystagmus* (gerakan mata tidak terkontrol) yang terkait dengan kebisingan di tempat kerja.

2. Menurut ICD-10 OH, penyakit akibat kerja dapat dibagi berdasarkan agen penyebabnya (faktor kimia, fisik, biologis) serta organ yang terkena (paru-paru, kulit, *musculoskeletal*/otot, tulang/sendi/ligamen, kanker, dsb).
3. Keputusan Presiden RI No. 22 tahun 1993 mendefinisikan penyakit akibat hubungan kerja (PAHK) sebagai penyakit yang diderita oleh pekerja akibat risiko dari pekerjaan dan lingkungan kerja. PAHK meliputi berbagai kelompok penyakit, seperti *pneumokoniosis* (kondisi paru-paru akibat paparan debu mineral), penyakit paru *obstruktif* kronis (asma), penyakit yang disebabkan oleh paparan zat kimia kromium, gangguan pendengaran akibat kebisingan, penyakit yang timbul akibat tekanan udara berlebihan, serta akibat paparan elektromagnetik dan *radiasi ionisasi* (Aprilliani et al., 2022).

2.1.3.3 Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

- Permasalahan K3 diperhatikan saat ini bukan hanya sekedar kewajiban yang harus diperhatikan oleh pekerja, namun juga harus dipenuhi oleh sistem ketenagakerjaan (Primadewi & Biomi, 2021). Perusahaan harus mempunyai aturan tentang K3 atau disebut Sistem Manajemen Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). SMK3 adalah pedoman yang menjadi acuan teknis akan pentingnya sistem manajemen K3 dalam mendorong perusahaan untuk mengadopsi budaya kesehatan dan keselamatan sebagai prioritas utama mereka. Pedoman ini memberikan contoh konkret tentang bagaimana pendekatan evaluasi yang menyeluruh mencakup berbagai elemen seperti penilaian awal, pemeriksaan internal, audit, perbaikan diri, penyelidikan insiden, pemantauan kesehatan, dan peninjauan manajemen (Aprilliani et al., 2022).

Penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3) meliputi beberapa tahapan yang harus dilakukan:

1. Penetapan Kebijakan SMK3

Dalam penyusunan K3 minimal harus mencakup:

- a. Penyusunan kebijakan K3
- b. Penetapan kebijakan
- c. Pelaksanaan penetapan.
- d. Peninjauan ulang pelaksanaan.

- e. Komitmen tingkatan pimpinan.
 - f. Peran serta pekerja & orang lain di tempat.
2. Perencanaan K3, meliputi:
- a. Rencana K3 berdasarkan pertimbangan-pertimbangan antara lain penelaahan awal, HIRA (*Hazard Identification and Risk Assessment*) atau identifikasi bahaya dan risiko dan peraturan perundangan & sumber daya yang dimiliki.
 - b. Rencana K3 yang memuat tujuan & sasaran, skala prioritas, upaya pengendalian bahaya, penetapan sumber daya, jangka waktu pelaksanaan, indikator pencapaian, sistem pertanggungjawaban.
3. Pelaksanaan rencana K3, yang meliputi:
- a. Penyediaan SDM, di mana perusahaan berkewajiban untuk memiliki SDM yang berkompeten dan bersertifikat sesuai peraturan perundangan.
 - b. Penyediaan sarana & prasarana, yaitu organisasi/unit K3, anggaran, prosedur kerja, informasi, pelaporan, pendokumentasian, instruksi kerja.

Syarat minimal kegiatan pelaksanaan rencana SMK3 meliputi:

- 1. Prosedur & instruksi kerja.
- 2. Penyerahan sebagai pelaksana pekerjaan.
- 3. Pengadaan jasa dan barang.
- 4. Produk akhir.
- 5. Darurat kecelakaan dan bencana industri.
- 6. Rencana & pemulihan keadaan darurat.
- 7. Pemantauan & evaluasi kinerja K3
 - a. Pemeriksaan, pengujian dan pengukuran.
 - b. Audit internal SMK3.
- 8. Peninjauan & peningkatan kinerja SMK3
 - a. Tinjauan ulang secara berkala dengan melakukan rapat tinjauanajemen
 - b. Dapat mengatasi implikasi K3 (Aprilliani et al., 2022).

2.1.3.4 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan yang ingin dicapai dari K3 adalah sebagai berikut:

1. Supaya setiap pegawai mendapatkan jaminan K3 secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Agar penggunaan setiap perlengkapan dan peralatan kerja dapat dioptimalkan seefisien mungkin.
3. Untuk memastikan bahwa semua produk yang dihasilkan tetap dalam kondisi aman.
4. Untuk menjamin pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Untuk menumbuhkan semangat, keharmonisan, dan keikutsertaan dalam pekerjaan.
6. Untuk mencegah gangguan kesehatan akibat lingkungan kerja
7. Untuk memastikan bahwa setiap pegawai merasa dilindungi keamannya saat bekerja (Fahrezi & Sudiby, 2023).

2.1.3.5 Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan kewajiban pemberi kerja. Alasan itu mencakup beberapa faktor yaitu:

1. Moral

Manusia adalah makhluk paling mulia di dunia ini, oleh karena itu setiap individu berhak mendapatkan perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, serta perlakuan yang menghormati martabat, nilai-nilai agama, dan moral (Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melakukannya untuk membantu dan meringankan penderitaan akibat kecelakaan kerja yang dialami oleh para pegawai dan keluarga mereka.

2. Hukum

Undang-undang ketenagakerjaan memberikan jaminan kepada semua pekerja terhadap risiko yang mungkin dihadapi dalam pekerjaannya. Pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajiban mereka untuk melindungi pekerja dan menyebabkan kecelakaan kerja akan dikenai sanksi sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Undang- undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja bertujuan untuk melindungi pekerja di berbagai lingkungan kerja, seperti di darat, bawah tanah, di permukaan air,

dalam air, dan di udara, yang berada dalam yurisdiksi hukum Republik Indonesia.

3. Ekonomi

Banyak perusahaan akan mengalami konsekuensi ekonomi karena harus menanggung biaya yang signifikan akibat kecelakaan kerja yang menimpa para pekerja. Sebagian besar perusahaan akan menanggung kerugian akibat kecelakaan kerja pegawai dengan menggunakan pihak asuransi. Kerugian tersebut tidak hanya terbatas pada biaya pengobatan dan klaim asuransi, melainkan juga melibatkan banyak faktor lain yang menjadi pertimbangan akibat kecelakaan kerja yang dialami oleh para pekerja. K3 tidak boleh dipandang sebagai biaya, tetapi K3 adalah sebuah investasi. Menerapkan K3 klaim cedera yang rendah, premi asuransi yang turun, dan mencegah timbulnya kerugian (Sabaruddin, 2018).

Peran K3 dalam ilmu kesehatan kerja berkontribusi dalam upaya perlindungan kesehatan para pekerja dengan upaya promosi kesehatan, pemantauan dan survei kesehatan serta upaya peningkatan daya tubuh dan kebugaran pekerja. Sementara peran keselamatan adalah menciptakan sistem kerja aman atau yang mempunyai risiko yang rendah terhadap kecelakaan yang terjadi dan menjaga aset perusahaan dari kemungkinan loss (Sucipto, 2019).

2.1.3.6 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Parameter untuk mengukur K3 mencakup beberapa hal sebagai berikut:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja

Barang-barang berbahaya disusun dan ditata tetapi tidak diperhatikan faktor keamanannya. Tempat kerja yang sempit dan penuh barang.

2. Pengaturan udara

Ventilasi yang buruk di ruang kerja (misalnya ruangan bekerja tidak bersih, penuh debu, dan berbau tidak sedap) serta kurangnya pengaturan sirkulasi udara.

3. Pengaturan penerangan

Pengaturan pencahayaan tidak sesuai, misalnya ruangan bekerja yang kurang

terlalu gelap.

4. Penggunaan peralatan bekerja

Penggunaan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak serta penggunaan mesin dan alat elektronik tanpa perlindungan yang memadai dalam bekerja.

5. Kondisi badan (fisik) dan psikis karyawan

Gangguan pada indra, ketahanan fisik karyawan yang tidak konsisten. Pegawai yang mengalami fluktuasi emosi, memiliki kestabilan pribadi yang rapuh, keterbatasan dalam berpikir dan memahami informasi, motivasi kerja yang rendah, perilaku kurang hati-hati, serta kurangnya pengetahuan dalam menggunakan fasilitas kerja yang berpotensi membahayakan (Qurbani et al., 2018).

Indikator kesehatan kerja yang meliputi:

1. Lingkungan kerja medis

Lingkungan kerja medis adalah sikap perusahaan dalam menangani kendala kesehatan antara lain:

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
- c. Sistem pembuangan sampah.

2. Fasilitas kesehatan bagi tenaga kerja adalah fasilitas yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan kesehatan para pekerja, seperti penyediaan air minum yang bersih dan fasilitas kamar mandi.

3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yaitu pelayanan terhadap kesehatan tenaga kerja.

Indikator keselamatan kerja:

1. Lingkungan kerja secara fisik

- a. Menata benda atau barang dengan cara yang tidak berisiko atau tidak menyebabkan cedera untuk pegawai yang berada di area kerja atau sekitarnya.
- b. Memberikan Alat Pelindung Diri (APD) kepada pegawai atau yang menggunakan alat-alat kerja yang berpotensi menyebabkan kecelakaan untuk memberikan perlindungan.

- c. Menyediakan peralatan yang bisa digunakan sebagai upaya pencegahan, pertolongan, dan perlindungan. Contohnya, apar, pintu darurat, peralatan pertolongan pertama, tabung oksigen, ambulans, dan sejenisnya.
2. Lingkungan kerja psikologis

Perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja dan membuat kebijakannya termasuk dalam ruang lingkup lingkungan kerja medis. Jaminan keselamatan pegawai yang diberikan perusahaan meliputi:

 - a. Memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh pegawai tanpa memandang agama, suku, kewarganegaraan, keturunan, dan latar belakang sosial. Mengimplementasikan aturan tentang keteraturan di perusahaan dan memperlakukan pekerjaan dengan konsisten bagi semua pegawai.
 - b. Pengobatan atau perlindungan asuransi bagi para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan berisiko yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang serius.
 - c. Masa depan pegawai terutama jika mereka tidak lagi mampu melakukan pekerjaan karena kecelakaan baik secara fisik maupun mental.
 - d. Jaminan kepastian pekerjaan, di mana setiap karyawan dijamin hak-haknya sejalan dengan tanggung jawabnya (Arihaha et al., 2018).

2.1.4 Pengertian Kompetensi

Setiap organisasi didirikan dalam peningkatan tujuan ini membutuhkan landasan yang kuat berupa kompetensi untuk bisa mencapai hasil yang dituju. Kompetensi merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tepat dan memiliki keunggulan yang berdasarkan pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap *attitude* (Tjahyanti & Chairunnisa, 2021). Kompetensi SDM didefinisikan sebagai kemahiran atau keterampilan yang terdapat dalam diri manusia untuk menghadapi situasi atau keadaan saat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya (Islamiyah et al., 2020). Kompetensi adalah aspek perilaku yang menunjukkan keunggulan berupa keterampilan dari seorang pemimpin atau staf yang didasarkan pada *skill*, *knowledge*, dan *attitude* yang baik. Kompetensi juga merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang terkadang bersifat

unik dan istimewa (Nazar, 2021). Menurut Spencer & Spencer kompetensi merujuk pada karakteristik esensial yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dengan pemenuhan kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan, yang terdiri dari 5 (lima) jenis karakteristik, yaitu (1) motif atau kemauan yang konsisten serta penyebab tindakan, (2) faktor bawaan atau karakter dan tanggapan yang konsisten, (3) konsep diri/citra diri (4) informasi atau pengetahuan dalam suatu bidang tertentu, dan (5) kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas (Satispi, 2022). Kompetensi juga merujuk pada sifat-sifat dasar yang dimiliki oleh seseorang dan berdampak langsung pada kinerja yang sangat baik atau dapat diprediksi. Kompetensi pegawai yang baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Kompetensi merupakan kemampuan dan motivasi dalam melaksanakan suatu kegiatan melalui kinerja yang efektif dan efisien yang merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Yuningsih & Ardianti, 2019). Sedangkan menurut Sutrisno kompetensi memiliki arti sebagai pengetahuan, keterampilan serta kemampuan yang sudah menjadi dirinya, maka bisa berbuat perilaku-perilaku kognitif, efektif, dan psikomotorik secara sebaik-baiknya. Sementara itu, Schroeder mengaitkan kompetensi dengan *managerial performance* di mana menurutnya pengetahuan, motivasi, sifat para pekerja dan keahlian yang seseorang miliki pada bidang tertentu pada sebuah organisasi adalah inti dari kompetensi. Hal ini dihubungkan secara kausal antara *managerial performance* yang unggul dan kompetensi itu sendiri (Sulistiani, et. al., 2023).

Seseorang yang berprestasi di tempat kerja memiliki karakteristik yang mendasari perilaku dan menggambarkan karakteristik pribadi, pengetahuan atau keterampilan, motif, dan konsep diri, hal tersebut merupakan sebuah kompetensi dalam diri seseorang (Nurwin & Frianto, 2021). Kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pegawai dapat ditunjukkan melalui kemampuan mereka untuk secara konsisten mencapai tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam menjalankan tugas pekerjaan. Istilah kompetensi sering digunakan bagi banyak orang, terutama dalam konteks pengembangan SDM. Istilah ini sering digunakan dalam berbagai situasi, terutama ketika membahas bagaimana

kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman (Fathumina, 2019). Tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, serta sikap dalam menguasai dan mempertajam kemampuan pegawai adalah penyebab rendahnya kompetensi (Sutarman, 2022).

Menurut PERPRES Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi pasal 1 ayat (3) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap orang yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan sertifikasi kompetensi adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai. Berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), kompetensi adalah pernyataan yang menggambarkan cara seseorang menunjukkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku kerja mereka di lingkungan kerja, yang disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan oleh industri atau persyaratan yang berlaku di tempat kerja (Yusup, 2021).

Kompetensi memiliki beberapa aspek komponen yang membentuknya. Komponen kompetensi antara lain:

1. Motif, yang merujuk pada hal yang membuat seseorang secara konsisten berpikir dan bertindak, seperti motivasi berprestasi yang mendorong individu untuk mengembangkan tujuan yang menantang dan bertanggung jawab penuh terhadap pencapaian tujuan tersebut, serta menerima umpan balik untuk perbaikan diri.
2. Ciri-ciri (*traits*), yang merupakan karakteristik individu yang memengaruhi perilaku atau respons terhadap situasi tertentu, seperti kepercayaan diri, kontrol diri, dan ketahanan terhadap stres.
3. Konsep diri (*self-concept*), yang mencakup sikap dan nilai-nilai individu yang diukur melalui tes untuk mengetahui nilai dan hal-hal yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, seperti tes kemampuan kepemimpinan untuk mengevaluasi kemampuan seseorang sebagai seorang pemimpin.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yang meliputi informasi yang dipunyai seseorang dalam suatu bidang. Tes pengetahuan tidak secara akurat memprediksi kinerja sumber daya manusia akan tetapi tes hanya digunakan untuk mengukur

kemampuan seseorang untuk memilih tanggapan yang benar, namun tidak akurat dalam mengukur tentang seseorang mampu menerapkan pengetahuannya tersebut dalam pekerjaan.

5. Keterampilan (skills), yang mencakup kemampuan individu untuk melakukan tugas tertentu secara fisik maupun mental, seperti kemampuan komunikasi dan analisis untuk seorang desk relationship officer (Agustina, Yudiaatmaja, 2020).

2.1.4.1 Jenis-Jenis Kompetensi

Untuk mampu memahami bagaimana pegawai memiliki kompetensi yang, sesuai dengan bidangnya organisasi dapat menelaah melalui beberapa jenis kompetensi seperti berikut:

1. Kompetensi intelektual, yakni kapasitas seseorang untuk berpikir dengan jernih ketika menangani masalah, mengembangkan gagasan, dan merencanakan sesuatu. Kompetensi intelektual dapat dikembangkan melalui proses pembelajaran, baik itu melalui program pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman yang diperoleh dari tugas-tugas kerja.
2. Kompetensi emosional, adalah suatu aspek perilaku yang terkait dengan keterampilan individu dalam mengembangkan diri, mengubah diri, menegaskan identitas, dan memahami diri sendiri.
3. Kompetensi fisik, adalah perangkat potensi fisik atau kualitas fisik yang diperlukan untuk menjalankan tugas.
4. Kompetensi sosial, adalah keterampilan perilaku tertentu yang menjadi landasan pemahaman diri sebagai bagian integral dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, adalah pengalaman, pemahaman, dan praktik terhadap prinsip-prinsip keagamaan (Satispi, 2022).

2.1.4.2 Manfaat Kompetensi

Keuntungan atau manfaat kompetensi bagi pegawai dan juga bagi kelangsungan organisasi dalam pengembangan sumberdaya berbasis kompetensi:

1. Manfaat kompetensi bagi pegawai

Keterampilan yang dimiliki seseorang untuk bekerja secara otomatis akan mendapatkan pengakuan kualifikasi. Kompetensi juga dipakai untuk

pengembangan karir menuju jenjang berikutnya. Mereka bisa terus meningkatkan keterampilan dengan mengikuti berbagai pelatihan yang ada.

2. Manfaat kompetensi bagi organisasi

SDM yang kompetensinya sudah teridentifikasi akan memberikan manfaat melalui keterampilan yang tepat dengan kebutuhan sebuah organisasi. Adanya kompetensi juga menjadi dasar dalam sistem kualifikasi nasional yang dibutuhkan industri (Yusup, 2021).

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Untuk mengukur kompetensi terdapat beberapa indikator yaitu keterampilan, konsep diri, sifat dan motif (Sari, 2023). Kompetensi pegawai dapat dievaluasi melalui sejumlah faktor, termasuk tingkat pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan perilaku dalam konteks pekerjaan (Buntoro et al., 2022). Tingkat kompetensi yang tinggi pada pekeja tercermin dalam pemahaman mereka terhadap prosedur pekerjaan (SOP), pengetahuan tentang peraturan organisasi, serta kemampuan mereka dalam mengaplikasikan teknologi dalam tugas mereka. Selain itu, kompetensi pegawai juga dapat dinilai melalui keterampilan mereka dalam memahami tugas, kemampuan berkomunikasi, pemecahan masalah, serta kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Kemampuan pegawai dalam berkolaborasi dalam tim, menunjukkan empati terhadap rekan kerja, adaptasi pada perubahan, dan keterbukaan untuk eksperimen dan inovasi juga merupakan indikator kompetensi karyawan. Sikap pegawai, seperti sikap membantu sesama rekan kerja, cara mereka menghadapi tantangan, semangat kerja tim, sikap terhadap pekerjaan yang menantang, dan tingkat kepercayaan diri, memiliki peran penting dalam menentukan sejauh mana kinerja pegawai akan optimal atau tidak (Buntoro et al., 2022).

Dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap individu secara detail antara lain:

1. Keterampilan tugas (*task skills*), yaitu keterampilan untuk dapat melaksanakan tugas dengan sesuai standar di tempat kerja.
2. Keterampilan pengelolaan tugas (*task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola berbagai tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.

Keterampilan pengelolaan kontingensi (*contingency management skills*), yakni keterampilan mengambil keputusan atau tindakan yang cepat dan tepat ketika terjadi masalah dalam pekerjaan.

3. Keterampilan lingkungan peran kerja (*job role environment skills*), yakni keterampilan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
4. Keterampilan transfer (*transfer skills*), yakni keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru (Akhiruddin & Firman, 2022).

Indikator lain untuk mengukur kompetensi antara lain :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan berhubungan dengan kesadaran pegawai dalam bidang kognitif. Kesadaran ini akan menuntun pegawai dalam melakukan identifikasi kebutuhan belajar dan bagaimana tindakan yang diperlukan untuk melakukan pembelajaran yang dibutuhkan oleh organisasi. Misalnya seorang pegawai memahami bagaimana mengidentifikasi gaya belajarnya sendiri dan menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efisien dan efektif.

2. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman berkaitan dengan dengan kesadaran kognitif lebih mendalam terkait karakteristik pekerjaan dan perusahaannya mendukungnya dalam melakukan pekerjaan yang efisien dan efektif.

3. Kemampuan/keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau yang dibebankan kepadanya. Berbeda dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai keterampilan yang diterapkan di lapangan dan bersifat aplikatif sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. Keterampilan (*Skill*) akan membantu pegawai dalam menentukan metode kerja dengan tepat sehingga membantu kinerjanya.

4. Nilai (*Value*)

Suatu standar perilaku yang dibutuhkan dalam perusahaan atau organisasi, value yang diyakini dan dibutuhkan pegawai sehingga memiliki tujuan yang

sama dan proses dalam tindakan untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Contoh value adalah standar perilaku para pegawai dalam menjalankan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain lain).

5. Sikap (*Attitude*)

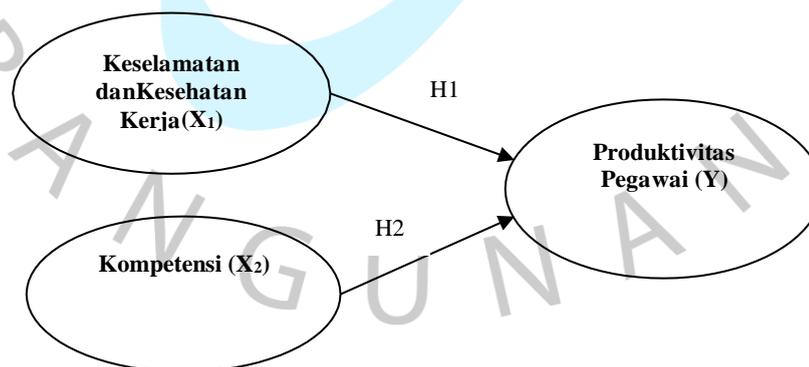
Sikap adalah reaksi individu atau pegawai terhadap rangsangan yang datang secara eksternal seperti halnya krisis ekonomi (eksternal perusahaan) dan penurunan atau kenaikan gaji (internal perusahaan). Sikap individu dalam menentukan kesuksesan dan tindakannya dalam menghadapi stimulus atau fenomena.

6. Minat (*Interest*)

Minat sangat mempengaruhi perkembangan kompetensi pegawai. Minat menjadi dasar internal dalam menumbuhkan motivasi dalam melakukan pekerjaan pribadinya, misalnya melakukan sesuatu aktivitas tugas (Sulistiani, et al., 2023).

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan suatu konseptual yang dibuat berdasarkan teori-teori tertentu yang menggambarkan keterkaitan antara variabel yang diinvestigasi (Sugiyono, 2018). Berdasarkan pemaparan di atas maka pemikiran teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

→ : hubungan parsial

2.3 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan respons awal terhadap pertanyaan penelitian, oleh karena itu perumusan pertanyaan penelitian pada umumnya dalam bentuk kalimat tanya. Istilah sementara digunakan karena jawaban yang diber masih didasarkan pada teori yang relevan dan belum didukung oleh data empiris yang telah dikumpulkan (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan analisis yang telah disajikan dalam pendahuluan masalah, tinjauan pustaka, studi sebelumnya, dan kerangka teoritis, maka hipotesis yang diajukan untuk pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. **H1:** Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Pada Penelitian yang dilakukan Fathia et al., (2022) mendapatkan hasil jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.
2. **H2:** Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Pada penelitian yang dilakukan Nazar, et al., (2021), menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

2.3.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Pegawai

Kemampuan yang dimiliki pegawai dalam bekerja diukur dari tingkat produktivitas kerja. Oleh karena itu tinggi rendahnya produktivitas akan berbeda-beda pada setiap pegawai, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya. Produktivitas kerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah K3 dan lingkungan kerja (Apriliyani, 2022). Kesehatan kerja yang buruk dapat menghasilkan tingkat absensi yang tinggi dan mengakibatkan produktivitas yang rendah. Adopsi program kesehatan kerja yang efektif dapat memberikan manfaat finansial kepada pegawai dikarenakan dapat mengurangi absen pegawai. Pegawai dapat bekerja dengan lingkungan yang nyaman, sehingga mampu meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Upaya untuk meningkatkan kesehatan pegawai dapat dilakukan dengan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan seperti mencegah gangguan penglihatan, pendengaran, dan kelelahan yang juga meningkatkan produktivitas

secara tidak langsung. Sedangkan kecelakaan kerja berhubungan upaya perusahaan dalam melaksanakan pencegahan terhadap kecelakaan kerja (Muhammad et al., 2022).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai, hal ini didukung dengan beberapa penelitian tentang pengaruh K3 terhadap produktivitas di berbagai sektor seperti manufaktur dan jasa. Pada perusahaan manufaktur penelitian dilakukan oleh Rosento, dkk (2021) dengan responden adalah 40 pegawai PT. Restu Prima Mandiri Bekasi didapatkan hasil jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara positif terhadap produktivitas. Penelitian oleh Fathia et al., (2022) memperoleh hasil jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai PT. Canang Indah Industri Medan Belawan, yaitu perusahaan yang memproduksi plywood atau fabrikasi kayu.

- Penelitian yang dilakukan Hariandja (2020) pada PT. Bara Prima Pratama dan pada memperoleh hasil jika faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah situasi dan kondisi lingkungan menyangkut fasilitas dan kondisi tempat kerja yang memungkinkan pegawai bekerja dengan baik dan tenang. Pegawai mengharapkan perusahaan memberikan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar mereka tidak merasa diabaikan oleh perusahaan jika suatu saat terjadi kecelakaan atau musibah. Jaminan K3 bagi pegawai akan dapat mengantisipasi situasi yang tidak diinginkan yang mungkin terjadi. Perlindungan memungkinkan pekerja untuk fokus pada tugas dan pekerjaan mereka, sehingga berdampak positif pada produktivitas pegawai. Menurut hasil penelitian Purba dan Sukwika (2021) bahwa K3 mempengaruhi produktivitas pegawai pada divisi proyek. Penelitian dilakukan dengan menganalisis kuesioner dari 58 responden karyawan dan kontraktor pada divisi proyek yang menunjukkan hasil jika K3 berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai proyek. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Asrama, et al., (2022) dengan responden pegawai PT. Telkom Akses STO Jimbaran, dengan jumlah responden sebanyak 72 orang dan mendapatkan hasil bahwa K3 berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas pegawai PT. Telkom Akses Sto Jimbaran. Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan Apriyani dan Pertiwi (2019) yang dilakukan pada PT.

KAI daerah operasi 3 Cirebon.

Pada penelitian di sektor pertambangan telah dilakukan oleh Wahyudi dan Suryanti (2021) yang dilakukan terhadap pegawai bidang pertambangan yaitu PT. Leighton sebanyak 62 orang, K3 berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai. Produktivitas melibatkan pencapaian tujuan efektif dan pemanfaatan sumber daya yang efisien. Suatu perusahaan akan menjadi lebih produktif jika dapat menurunkan jumlah penyakit, kecelakaan kerja, dan masalah-masalah yang berhubungan dengan stres sekaligus meningkatkan kepuasan pegawai. Menurunnya angka kecelakaan dan penyakit kerja mempunyai beberapa manfaat, antara lain: (1) meningkatkan produktivitas dengan mengurangi hari kerja yang tidak masuk kerja; (2) meningkatkan efisiensi dan merekrut lebih banyak karyawan yang berdedikasi; (3) menurunkan biaya pengobatan dan asuransi; dan (4) meningkatkan kompetensi dan menurunkan pembayaran langsung dengan menurunkan klaim. Kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas luar biasa yang dihasilkan oleh rasa memiliki (Wahyudi & Suryanti, 2021).

2.3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai

Produktivitas merupakan faktor kunci bagi sebuah perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sedarmayanti (2018) mengidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai, termasuk motivasi kerja, kedisiplinan, pendidikan dan keterampilan, budaya organisasi, serta manajemen. Oleh karena itu, produktivitas kerja sangat terkait erat dengan motivasi kerja, kemampuan, dan budaya organisasi, yang semuanya berperan penting dalam keberhasilan perusahaan. Kompetensi juga diakui sebagai faktor yang paling krusial bagi seorang pegawai agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sari, 2023). Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan dapat meningkatkan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas (Zen, 2023).

Faktor lainnya yang dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah karakteristik kepribadian dan kemampuan yang termasuk dalam aspek kompetensi pegawai. Semakin tinggi kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya,

maka produktivitas kerja mereka akan meningkat. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa kegagalan dalam suatu organisasi seringkali disebabkan oleh kurangnya kompetensi. Ini menggambarkan bahwa untuk mencapai produktivitas kerja yang baik, pegawai perlu memiliki kompetensi yang kuat sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan fungsi mereka sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan (Nazar, 2021). Perusahaan menggunakan kompetensi sebagai salah satu dasar dalam melakukan rekrutmen. Manfaat dengan melakukan rekrutmen pegawai yang memiliki kompetensi:

1. Menegaskan secara jelas standar kerja dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
2. Menjadi alat seleksi tenaga kerja.
3. Kecakapan pegawai dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan.
4. Kompetensi pegawai dapat dijadikan dasar pengembangan remunerasi.
5. Kompetensi dapat membantu organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Kompetensi dapat memudahkan organisasi dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi (Eksan & Dharmawan, 2020).

Pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi artinya mereka memiliki pengetahuan yang memadai, keterampilan yang diperlukan perusahaan, dan sikap positif terhadap pekerjaannya, dengan demikian pegawai tersebut akan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan lebih efisien, menyelesaikan tugas dengan cara inovatif dan lebih efektif.

Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas didukung oleh beberapa penelitian seperti yang dilakukan Sikumbang et al., (2022) yang dilakukan pada bidang pendidikan yaitu Pengaruh Disiplin, Kompetensi SDM Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah, dan hasilnya menunjukkan jika kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas pegawai. Hasil penelitian serupa juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Sari (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi kerja pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Union Teknika. Selain itu, hasil pengujian Nazar (2021)

menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai yang bekerja.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dan dampaknya akan berpengaruh terhadap keseluruhan pencapaian tujuan organisasi (Subiyanto & Septyarini, 2021).

Pada organisasi pemerintahan kompetensi juga berpengaruh terhadap produktivitas seperti pada penelitian Kartika & Khaerana (2019) yang dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Hasil yang sama juga didapatkan dari penelitian Nofriyanti & Kuswantoro (2019) dilakukan pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang yaitu kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas. Sementara pada perusahaan jasa swasta penelitian Devi et al., (2023) penelitian tentang kompetensi terhadap produktivitas pada perusahaan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Pondok Indah Jakarta kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.