

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Produktivitas merupakan salah satu dari sekian banyak permasalahan di dalam perusahaan yang cukup menarik untuk diteliti, karena produktivitas dapat dijadikan sebagai tolak ukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa dan memenuhi kepuasan konsumen, sehingga produktivitas memiliki pengaruh yang besar terhadap eksistensi perusahaan.

Produktivitas kerja adalah hasil keluaran atau output yang dilihat dari segi kuantitas, kualitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya ialah disiplin dan keterampilan kerja. Disiplin kerja yang baik akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena karyawan yang memiliki sikap disiplin yang tinggi mereka cenderung berusaha secara maksimal untuk menaati peraturan dan memenuhi tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Selain disiplin kerja, produktivitas juga dipengaruhi oleh faktor keterampilan kerja. Yang mana keterampilan ini tidak tumbuh secara tiba – tiba melainkan diperlukan ilmu, latihan dan niat atau semangat untuk belajar. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan akan merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugasnya.

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan pasti ingin memberikan hasil yang terbaik bagi setiap konsumen. Untuk itu, perusahaan selalu menginginkan setiap karyawan memiliki dedikasi yang tinggi dalam peningkatan produktivitas kerja. Selain itu bagi perusahaan, produktivitas yang tinggi akan menghasilkan pencapaian laba terbaik bagi perusahaan.

Menurut Ravianto (2011) Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan – perbaikan dan peningkatan.

Sedangkan International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Mathis (2002) menyebutkan bahwa produktivitas sebagai hubungan hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang – barang atau jasa - jasa. Dalam hal ini produktivitas mengutarakan cara – cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber – sumber dalam memproduksi barang – barang.

Dari pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan hasil keluaran atau output yang didasari oleh kemauan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kemampuan kerja secara terus menerus sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya untuk melakukan perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka perlu memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Ravianto (2011) produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, meliputi :

1. Tingkat pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap dan etika kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan kerja
10. Iklim kerja
11. Teknologi
12. Sarana produksi
13. Manajemen
14. Prestasi

1. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan berkelanjutan, yang sudah ditetapkan oleh lembaga terkait berdasarkan pada tingkat perkembangan dan kemampuan peserta didik. Indonesia memiliki tingkat pendidikan sekolah seperti pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun

membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

3. Disiplin

Disiplin ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

4. Sikap dan Etika Kerja

Sikap dan etika menjadi pedoman dalam berperilaku saat bekerja agar karyawan menjadi produktif dalam menjalankan pekerjaan.

5. Motivasi

Pengertian motivasi adalah sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

6. Gizi dan Kesehatan

Gizi dan kesehatan yang baik akan membuat karyawan bekerja menjadi semangat dan hal ini akan menciptakan produktivitas yang baik.

7. Tingkat Penghasilan

Adalah seluruh penerimaan baik berupa uang maupun berupa barang yang berasal dari pihak lain maupun hasil industri yang dinilai atas dasar sejumlah uang dari harta yang berlaku saat itu.

8. Jaminan Sosial

Pengertian jaminan sosial adalah jaminan sosial bukanlah pengeluaran publik yang tidak bermanfaat, tetapi suatu bentuk investasi sosial yang memberi untung dalam jangka panjang yang berlandaskan dua pilar utama, yaitu redistribusi pendapatan dan solidaritas sosial.

9. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

10. Iklim Kerja

Iklim Kerja adalah kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

11. Teknologi

Teknologi merupakan suatu bentuk proses yang meningkatkan nilai tambah. Proses yang berjalan tersebut dapat menggunakan

atau menghasilkan produk tertentu, dimana produk yang dihasilkan tidak terpisah dari produk lain yang telah ada.

12.Sarana Produksi

Sarana produksi yang buruk akan menyebabkan pemborosan bahan baku dan sebaiknya sarana produksi harus saling mendukung.

13.Manajemen

Sistem yang di tetapkan atasan untuk mengelolah dan mengendalikan bawahannya agar menjadi lebih produktif.

14.Prestasi

Prestasi akan mendorong karyawan menjadi giat untuk bekerja.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan pasti menginginkan produktivitas kerja karyawan dilakukan secara efektif dan efisien, sehingga target produksi dapat dicapai dengan baik.

Untuk mengukur produktivitas kerja di perlukan indikator. Adapun indikator produktivitas menurut Ravianto (2011) meliputi :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang ingin dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Secara rinci penjelasan indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada

keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang ingin dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing – masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

Dalam hal ini maksud meningkatkan hasil yang ingin dicapai menurut peneliti adalah upaya yang dilakukan karyawan dalam memanfaatkan sumberdaya yang ada, serta bekerja sama agar pekerjaan yang dilakukan semakin hari semakin baik dengan harapan hasil yang dicapai akan selalu meningkat.

3. Semangat kerja

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

Semangat kerja ini dapat diartikan sebagai dorongan untuk selalu ingin menghasilkan output yang lebih baik dilihat dari etos kerja dan hasil yang telah dicapai.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab saat tantangannya semakin kuat, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu Merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

Sehingga dari penjelasan diatas mutu dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan melampaui standar dan harapan perusahaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang ingin dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas sehingga memberikan pengaruh bagi karyawan.

Selain menurut Ravianto (2011), indikator untuk mengukur produktivitas kerja menurut Simamora (2012) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

1. Kuantitas kerja

Adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi.

Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan produksi PT. Salco peneliti menggunakan indikator menurut Simamora (2012) karena indikator tersebut lebih sesuai dengan fenomena yang peneliti temui di lapangan.

2.1.2 Disiplin Kerja

Perusahaan tentu menginginkan setiap karyawan memiliki sikap disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepada mereka. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, memiliki komitmen dalam diri, enggan untuk melanggar peraturan yang diterapkan dan ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Sedangkan Keith Davis (2010) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

Menurut Singodimedjo (2011) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi hal yang menghalangi dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seorang karyawan dalam menaati dan berpegang teguh terhadap peraturan dan pedoman yang ditetapkan perusahaan dalam bekerja.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan tidak dapat muncul begitu saja, untuk itu perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Menurut Singodimedjo (2011) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun penjelasan dari faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (2011) sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi mempengaruhi tegaknya disiplin. Para Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan, bila karyawan mendapat balas jasa yang setimpal dengan pekerjaannya yang telah diberikan ke perusahaan maka karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku namun bila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang, maka karyawan akan berfikir lagi untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan para karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Karyawan akan melakukan pekerjaan bila peraturan yang dibuat perusahaan jelas dan tidak berubah - ubah.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena bila ada karyawan yang melanggar aturan maka pimpinan harus berani mengambil sebuah tindakan yang sesuai dengan apa yang diperbuat karyawan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan perlu adanya pengawasan. Hal ini perlu agar pekerjaan karyawan tidak menyimpang dari yang ditentukan oleh perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Ada tidaknya perhatian kepada karyawan memberikan perhatian kepada karyawannya agar mengerti dan menjalankan tugas dengan baik, hal ini berguna untuk pimpinan agar mendengar keluhan dan kesulitan yang pimpinan bisa mencari jalan keluar.

7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja

Misalnya seperti hanya menghormati sesama karyawan dan memberi pujian sesuai tempat dan waktunya agar karyawan merasa bangga dan senang.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Soedjono dalam *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja* yang dikutip oleh Permatasari, Musadieg dan Mayowan (2015) meliputi :

1. Ketepatan waktu
2. Pemanfaatan sarana
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

1. Ketepatan waktu.

Dapat diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang ditunjukkan dengan ketaatan terhadap waktu kerja. Dalam hal ini karyawan datang, pulang kantor tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan atau target sesuai dengan waktu yang ditentukan, serta karyawan dapat bersikap tertib dalam bekerja.

2. Pemanfaatan sarana

Diwujudkan dengan sikap kehati – hatian dalam menggunakan sarana untuk menghindari kerusakan, dan kemampuan karyawan dalam memaksimalkan penggunaan sarana yang ada di tempat kerja.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Ketaatan terhadap aturan kantor merupakan wujud kemampuan dan kemauan karyawan patuh dan taat terhadap aturan ditempat kerja. Salah satu bentuk ketaatan karyawan adalah dengan taat terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional produksi, juga memakai atribut kerja.

2.1.3 Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menguasai bidang yang ditekuninya. Keterampilan karyawan pada dasarnya ada pada masing – masing individu karyawan, yang tidak terbentuk secara praktis melainkan dibutuhkan pengetahuan, latihan, ketekunan dan pengalaman. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya, sehingga keterampilan menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja.

2.1.3.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2016) keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Pendapat lain dikemukakan oleh Stephen Robbins (2010), bahwa keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan

individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik.

Muhibbin (2013) “keterampilan adalah kemampuan melakukan polapola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu”. Keterampilan disini mencakup technical skill, human skill, conceptual skill, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dari pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan. Yang mana kemampuan ini bisa dilihat dari output yang dihasilkan oleh karyawan tersebut mulai dari jumlah maupun kualitas barang yang dihasilkan. Selain itu keterampilan dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam mengaktualisasikan ide – ide yang dimiliki serta mengerjakan dan menyelesaikan semua pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan standar atau SOP yang telah di terapkan di perusahaan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja menurut Davis dan John (2008) sebagai berikut :

1. Pengetahuan
2. Kemampuan

Adapun penjelasan faktor – faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja menurut Davis dan John (2008) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya.

2. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau bidang yang telah dikuasai.

2.1.3.3 Indikator Keterampilan Kerja

Berikut ini adalah indikator ketrampilan kerja menurut Budi (2009) diketahui sebagai berikut :

1. Mengetahui tugas yang harus dikerjakan di tempat kerja
2. Mengetahui cara mengerjakan tugas atau pekerjaan.
3. Mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit
4. Selalu mempunyai inspirasi dalam mengerjakan pekerjaan
5. Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan.

1. Mengetahui tugas yang harus dikerjakan di tempat kerja

Setiap karyawan harus mengetahui apa yang harus di kerjakan di tempat bekerja dan itu sudah menjadi tanggung jawab setiap karyawan di dalam perusahaan.

2. Mengetahui cara mengerjakan tugas atau pekerjaan

Setiap karyawan mengetahui cara melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan supaya tidak salah dalam menjalankan instruksi pimpinan.

3. Mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit

Karyawan dituntut mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan sesuai dengan kemampuan karyawan agar hasil yang diberikan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

Misalnya, seorang karyawan produksi ketika merasa kesulitan dalam pekerjaannya, meskipun setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang sama diantara mereka ada yang merasa pekerjaan itu mudah, ada juga karyawan yang merasa sulit. Jadi diperlukan sikap teliti dan telaten untuk bisa menyelesaikan pekerjaan ini.

4. Selalu mempunyai inspirasi dalam mengerjakan pekerjaan

Karyawan harus mempunyai ide – ide kreatif dan mempunyai inspirasi dalam menjalani pekerjaannya untuk pandangan ke depan yang lebih baik dari sebelumnya.

Misalnya, karyawan produksi sol sepatu bagian *packing*, tugasnya membersihkan sol sepatu. Diantara mereka, ada yang menata, ada yang dengan kreatif sol di kelompokkan sesuai ukuran kaki sebanyak 5 sampai 10 pasang, agar lebih mudah untuk dihitung dan di kemas. Sementara yang lain ada yang tidak, karena menata hasil pekerjaan ini bukan merupakan bagian dari tugasnya.

Jadi ada yang rajin menata, ada yang tidak. Hal ini merupakan wujud inspirasi dalam bekerja yang mana ide – ide kreatif, sikap rajin dan rapi dituangkan dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan

Karyawan harus berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan agar produk yang dihasilkan bisa lebih baik. Artinya, seorang karyawan yang berorientasi pada mutu selalu berusaha agar hasil kerjanya semakin baik.

Jadi karyawan yang berorientasi terhadap mutu bisa dilihat dari tujuan mereka bekerja, mau bekerja hanya sekedar menghasilkan produk, atau karyawan berusaha menghasilkan produk dengan kualitas yang lebih baik sehingga meminimalkan produk rijek maupun return.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini berhubungan dengan variabel yang peneliti teliti, yakni disiplin, keterampilan dan produktivitas kerja. Penelitian terdahulu juga sebagai acuan dan referensi dalam pengerjaan penelitian ini. Berikut ini hasil rekapitulasi penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Agustia Wulandari (2013)	Keterampilan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Efektivitas Komunikasi	Keterampilan Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), Efektivitas	Kuantitatif dengan Teknik Analisis Regresi	Keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, kedisiplinan kerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		sebagai Prediktor terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Philips Industries Batam	Komunikasi (X3), dan Produktivitas Kerja (Y)	Berganda,	dan efektivitas komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja,
2.	Defi Wulansari, Asmie Poniwati, dan Enny Istanti (2017)	Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt.Ares Kusuma Raya di Gresik	Upah (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif dengan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	Upah, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
3.	Feri Syahdan (2017)	Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Bara Dinamika Muda Sukses Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara	Keterampilan Kerja (X), dan Produktivitas Kerja (Y).	Analisis Data Regresi Linier Sederhana	Terdapat hubungan positif signifikan antara keterampilan kerja dan produktivitas kerja.
4.	Albon Hamonangan, Zulkarnain Lubis, dan Abdul Rahman (2015)	Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan	Keterampilan (X1), Upah (X2), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X4), dan Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif dengan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	Keterampilan kerja, upah, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
5.	Karmiyati (2017)	Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng Sidorejo Godean Yogyakarta	Lingkungan Fisik (X1), Lingkungan Non Fisik (X2), Keterampilan Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y)	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
6.	Henni Zainal (2017)	<i>Influence of Work Motivation and</i>	<i>Motivation (X1),</i>	Pendekatan Kuantitatif	Motivasi dan disiplin kerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		<i>Discipline on Work Productivity</i>	<i>Discipline (X2), and Work Productivity (Y)</i>		berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Perbandingan antara peneliti terdahulu tersebut diatas dengan rencana penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut :

1. Peneliti ke- 1

a. Persamaan

Yaitu pada variabel bebas dan variabel terikat, yakni keterampilan dan kedisiplinan kerja sebagai variabel bebas, dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Selain itu memiliki kesamaan yakni pada unit analisis yakni pada karyawan produksi.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan judul penelitian, variabel dan tempat penelitian. Yang mana peneliti terdahulu memiliki tiga variabel bebas (X) dan satu diantara variabel tersebut tidak peneliti teliti yakni efektivitas komunikasi sebagai (X3). Selain itu peneliti terdahulu memilih tempat penelitian di PT Philips Industries Batam, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah di PT Salco Mojoagung Jombang.

2. Peneliti ke- 2

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni disiplin kerja dan produktivitas kerja sebagai variabel terikatnya. Selain itu terdapat persamaan dalam metode penelitian yang digunakan dalam penelitian peneliti terdahulu yaitu metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan pada variabel bebas lain yang peneliti terdahulu teliti yakni upah dan kepuasan kerja yang tidak peneliti teliti. Selain itu, objek penelitian peneliti terdahulu di Pt. Ares Kusuma Raya Di Gresik.

3. Peneliti ke- 3

a. Persamaan

Memiliki persamaan pada variabel bebas yakni keterampilan kerja dan produktivitas kerja sebagai variabel terikatnya.

b. Perbedaan

Peneliti terdahulu hanya menggunakan satu variabel bebas yakni keterampilan kerja dan variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Sehingga teknik analisis data yang digunakan juga berbeda yaitu teknik analisis inferensial regresi linier sederhana. Tempat penelitian juga berbeda, dimana peneliti terdahulu meneliti di Pt. Bara Dinamika Muda Sukses Kabupaten Malinau Provinsi

Kalimantan Utara , sedangkan lokasi tempat penelitian yang peneliti teliti adalah di PT Salco Mojoagung Jombang.

4. Peneliti ke- 4

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni keterampilan kerja dan produktivitas kerja sebagai variabel terikatnya.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan pada variabel bebas lain yang peneliti terdahulu teliti yakni upah, motivasi dan lingkungan kerja yang tidak peneliti teliti. Selain itu, objek penelitian peneliti terdahulu di PT. Industri Karet Nusantara Medan.

5. Peneliti ke- 5

a. Persamaan

Terdapat persamaan dalam variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu keterampilan sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.Selain itu terdapat persamaan dalam teknik analisis data yang digunakan peneliti terdahulu dengan rancangan penelitian peneliti yakni teknik analisis regresi linier berganda.

b. Perbedaan

Peneliti terdahulu menggunakan tiga variabel bebas, yang mana berbeda dengan usulan penelitian peneliti.Dua variabel bebas peneliti terdahulu berbeda dengan variabel yang peneliti gunakan.

Adapun dua variabel bebas peneliti terdahulu tersebut yakni variabel lingkungan fisik (X1), dan lingkungan non fisik (X2). Sedangkan objek penelitianpun berbeda, yang mana objek peneliti terdahulu di industri genteng Sidorejo Godean Yogyakarta, sedangkan objek penelitian peneliti adalah PT Salco Mojoagung Jombang.

4. Peneliti ke- 6

a. Persamaan

Terdapat persamaan dalam variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu disiplin sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Selain itu terdapat persamaan dalam pendekatan yang digunakan peneliti terdahulu dengan rancangan penelitian peneliti yakni pendekatan kuantitatif.

b. Perbedaan

Perbedaan terdapat pada variabel bebas lainnya yakni motivasi kerja yang merupakan variabel bebas.

Dari perbandingan dan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, dan penelitian yang akan peneliti lakukan tidak sepenuhnya sama. Kesamaan sepenuhnya terletak pada variabel terikat yakni produktivitas kerja, dan sebagian terletak pada variabel bebas yaitu disiplin kerja dan keterampilan kerja. Sedangkan perbedaan sepenuhnya terdapat pada objek penelitian.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

Karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya, salah satunya dengan memiliki sikap disiplin. Disiplin kerja timbul dari dorongan diri setiap karyawan yang mana dibuktikan dengan taat terhadap peraturan, patuh terhadap pimpinan, dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian adanya kesadaran dari diri setiap karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya, diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Oleh karena itu semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yakni Defi Wulandari, Asmie Poniwati, dan Enny Istanti (2017) yang menjelaskan bahwa upah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pernyataan tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian Henni Zainal (2017) yang menjelaskan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.3.2 Hubungan Keterampilan Kerja dan Produktivitas Kerja

Keterampilan kerja karyawan menjadi tolak ukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, entah itu dengan menggunakan akal, pikiran, kreativitas dalam menciptakan nilai atau hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu pentingnya keterampilan kerja karyawan bagi perusahaan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Dengan demikian semakin baik keterampilan seorang karyawan, akan semakin meningkat pula produktivitas kerjanya. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Feri Syahdan (2017) yang menyatakan, terhadap hubungan positif signifikan antara keterampilan kerja dan produktivitas kerja. Selain itu, pernyataan ini juga sesuai dengan hasil peneliti terdahulu yaitu Albon Hamonangan, Zulkarnain Lubis, dan Abdul Rahman (2015) yang menjelaskan keterampilan kerja, upah, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

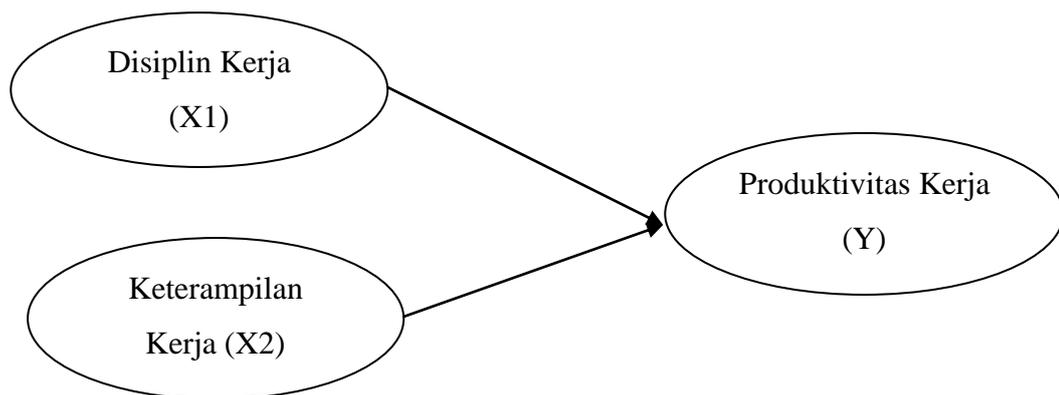
Berdasarkan kajian teori dan pembahasan pada bab sebelumnya, peneliti berpendapat bahwa produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah disiplin dan keterampilan kerja. Produktivitas kerja adalah hasil keluaran atau output yang dilihat dari segi jumlah barang, kualitas barang atau jasa berdasarkan waktu dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu produktivitas kerja menjadi suatu hal yang harus diupayakan oleh setiap elemen di perusahaan.

Disiplin kerja adalah besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, mereka akan bekerja semaksimal mungkin, taat terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dalam hal ini disiplin kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yang mana semakin baik tingkat disiplin kerja seorang karyawan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan.

Secara konseptual keterampilan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Keterampilan kerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan. Yang mana kemampuan ini bisa dilihat dari output yang dihasilkan oleh karyawan tersebut mulai dari jumlah maupun kualitas barang yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik, mereka cenderung sedikit melakukan kesalahan, sehingga hal ini dapat berdampak pada kuantitas, dan kualitas barang yang diproduksi. Maka dari itu semakin baik keterampilan kerja seorang karyawan akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian semakin baik disiplin kerja dan keterampilan kerja seorang karyawan, maka produktivitas karyawan tersebut meningkat.

Kerangka konseptual diatas dapat digambarkan kedalam bagan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran pada sub bab sebelumnya, maka hipotesis atau dugaan sementara penulis adalah sebagai berikut :

H1 :Diduga semakin baik disiplin kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat

H2 :Diduga semakin baik keterampilan kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.