

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, maka penulis menyertakan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai bukti yang relevan. Penelitian terdahulu ini penulis ambil dari jurnal dan skripsi yang sudah ada, selain itu penelitian terdahulu ini dapat menjadi referensi yang relevan bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Dibawah ini dapat dilihat daftar penelitian terdahulu.

Tabel 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Tahun / Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	(2020) Pengaruh Pendidikan, Umur, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Anela Km.79 Kabupaten Lamongan) <i>Oleh : Arul Dicky Permana</i>	Analisis regresi berganda	Pendidikan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktifitas, sedangkan Umur dan Pengalaman Kerja hanya berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan.
2.	(2017) Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas kerja karyawan PT. Bara Dinamika Sukses Muda <i>Oleh : Feri Syahdan</i>	regresi linier berganda	Terdapat hubungan positif antara keterampilan kerja dengan produktivitas tenaga kerja

Lanjutan : Tabel 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

3.	(2018) Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Jaya Sakti Sentosa <i>Oleh : Devi Rosalia, Joes Dwiharto, Yufenti Oktafiah</i>	Metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara simultan maupun parsial
4.	(2020) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tectron Manufacturing <i>Oleh : Angga Suswadi, Wasiman</i>	purposive sampling dengan metode kuantitatif analisis Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Tectron Manufacturing.
5.	(2014) Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan <i>Oleh : Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila</i>	Metode kuantitatif dengan analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial variabel umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.

Lanjutan : Tabel 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

6.	(2020) Labour Productivity, Work Experience, Age and Education: The Case of Lurik Weaving Industry in Klaten, Indonesia <i>Oleh : Pompong B. Setiadi, Ratna Ursula, Rismawati, Made Setini</i>	Metode kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik	1) tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja; 2) komposisi usia angkatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas; 3) pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja meskipun memiliki nilai negatif; dan 4) upah kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
----	---	--	---

Dalam penelitian ini terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan peneliti terdahulu yang telah tersaji dalam tabel diatas. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian oleh Arul Dicky Permana (2020); Devi Rosalia, Joes Dwiharto, Yufenti Oktafiah (2018); Angga Suswadi, Wasiman (2020); Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila (2014) adalah pada variabel dependen yang digunakan oleh peneliti yaitu variabel produktivitas karyawan, serta terdapat persamaan pada variabel independen pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu variabel pengalaman kerja. Persamaan yang lain dapat dilihat antara penelitian ini dengan penelitian oleh Feri Syahdan (2017) adalah sama-sama menggunakan

variabel keterampilan kerja sebagai variabel independen, dan variabel produktivitas sebagai variabel dependen.

Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat pada variabel independen yang digunakan. Dalam penelitian oleh Arul Dicky Permana (2020), tidak terdapat variabel keterampilan kerja sebagai variabel independen, melainkan menambahkan variabel pendidikan dan umur sebagai variabel independen dalam penelitiannya. Dalam penelitian oleh Feri Syahdan (2017), hanya meneliti variabel keterampilan kerja sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Devi Rosalia, Joes Dwiharto, Yufenti Oktafiah (2018); : Angga Suswadi, Wasiman (2020); dan Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila (2014) hanya meneliti variabel pengalaman kerja sebagai variabel independennya tanpa ada variabel keterampilan kerja, dan menambahkan variabel lain seperti variabel pelatihan, budaya organisasi, umur, upah, teknologi, dan lingkungan kerja sebagai variabel independennya.

2.2 Landasan Teori

Untuk mengetahui pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka peneliti akan menjelaskan secara teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Selain itu peneliti juga menggunakan hasil penelitian terdahulu sebagai acuan untuk memahami variabel dalam penelitian ini antara lain

Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel penelitian.

2.2.1 Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktifitas kerja yang maksimal. Produktifitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktifitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan akan meningkat.

Menurut Tohardi (2002), mengemukakan bahwa produktifitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Pendapat tersebut di dukung pula oleh Ravianto (2011), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi akan mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan selalu mencari perbaikan - perbaikan dan peningkatan.

Perlu di ingat, bahwa produksi dengan produktifitas adalah dua hal yang berbeda, dimana produksi tidak selalu di karenakan

peningkatan produktifitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktifitas tetap atau menurun.

Menurut Soedarmayanti (2012) Produktifitas adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Sedangkan menurut International Labour Organization (ILO) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktifitas kerja karyawan adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Sutrisno (2016) juga berpendapat bahwa produktifitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktifitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Jadi, dari beberapa definisi - definisi di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah suatu hasil atau nilai yang didapatkan oleh karyawan atau kelompok dalam menghasilkan sesuatu (output) sesuai dengan target, jam kerja, dan kualitas yang telah di tentukan oleh perusahaan.

2.2.1.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Karyawan

Setiap perusahaan pasti memiliki harapan agar semua tenaga kerjanya mampu meningkatkan produktivitas kerja mereka semaksimal mungkin. Oleh karena itu, beberapa ahli telah mengemukakan pendapatnya mengenai faktor – faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun lingkungan perusahaan.

Menurut Martono (2019) mengatakan bahwa produktivitas dapat dipengaruhi beberapa faktor, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Manajemen, merupakan komitmen atas keberhasilan organisasi, memegang teguh dan menjalankan visi misi, serta merancang strategi untuk mencapai keberhasilan organisasi. Anggota tim bertanggung jawab menjalankan strategi tersebut.
2. Motivasi, alasan dan dorongan yang membuat manusia bertindak. Tindakan manusia yang berulang akan menjadi kebiasaan. Motivasi dapat memunculkan tindakan dan perilaku yang baik dari setiap manusia atau tenaga kerja. Selanjutnya perilaku dan tindakan yang baik ini dapat mendukung produktivitas kerja, dan akhirnya bermanfaat bagi kemajuan organisasi.
3. Disiplin, perilaku dan tindakan seseorang yang sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab. Kedisiplinan harus selalu dibina

oleh pemimpin dan semua pekerja, misalnya melalui poin-poin berikut :

- a) Tindakan pemimpin yang mencontohkan sikap disiplin.
 - b) Sistem visual management yang mengingatkan setiap pekerja akan potensi munculnya masalah.
 - c) Coaching dan upaya komunikasi oleh pemimpin untuk terus menanamkan dan meningkatkan nilai-nilai kedisiplinan kepada semua pekerja, serta mendorong setiap pekerja untuk ikut menyebarkan nilai - nilai tersebut.
4. Keterampilan, kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan menurut waktu dan/atau energi yang dimilikinya.
 5. Penghasilan, bentuk pemberian yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja sesuai dengan tanggung jawab yang dikerjakan, pencapaian selama waktu tertentu, dan kemampuan organisasi menyediakan pemberian tersebut.
 6. Kesehatan dan Lingkungan Kerja, mencakup kondisi fisik kerja (kenyamanan, pencahayaan, sirkulasi udara) dan hubungan antara tenaga kerja (humoris, saling kerja sama, dan saling dukung). Jika kondisi keduanya baik, produktivitas dan motivasi kerja akan meningkat. Di sisi lain, kondisi kerja yang tidak baik akan berdampak buruk pada kesehatan tenaga kerja, sehingga

produktivitas pun turun. Ditambah lagi dengan risiko berupa dampak terhadap unit kerja atau divisi lain.

Sedangkan menurut Soedarmayanti (2012) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
2. Keterampilan, pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.
3. Disiplin, pegawai yang disiplin, mudah ditertibkan dan bekerja dengan serius.
4. Sikap Mental dan Etika Kerja, karena tenaga kerja yang mempunyai sikap mental dan etika kerja yang bagus, umumnya memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi dan berkemauan untuk bekerja dengan sungguh - sungguh pada tugas yang diberikan.

5. Motivasi, pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.
6. Gizi dan Kesehatan, apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
7. Tingkat Penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai maka akan dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
8. Jaminan Sosial, jaminan sosial yang diberikan suatu organisasi kepada tenaga kerjanya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial tenaga kerja mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
9. Lingkungan dan Iklim Kerja, Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong tenaga kerja agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
10. Hubungan Industrial Pancasila, dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan mampu :

- a) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat;
- b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas;
- c) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas

11. Teknologi, Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :

- a) Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi;
- b) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu;
- c) Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Sarana Produksi, mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, maka dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

13. Manajemen, berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga

dapat mendorong tenaga kerja untuk melakukan tindakan yang produktif.

14. Kesempatan Berprestasi, Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk tenaga kerja yang berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis dalam meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Sedangkan menurut Ravianto (2011), Mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan. Pendidikan akan mendorong karyawan bertindak produktif, sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tersebut. Seseorang yang mempunyai pendidikan maka akan mempunyai produktivitas kerja yang baik.
2. Ketrampilan. Ketrampilan dalam bekerja akan mendorong karyawan bertindak produktif. Ketrampilan juga banyak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ketrampilan juga bisa di tingkatkan melalui kursus – kursus atau pelatihan kerja.

3. Disiplin kerja. Kesiediaan karyawan dalam mentaati tata tertib yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan membuat perusahaan mencapai tujuannya dengan baik pula, bila disiplin kerjanya buruk akan menjadi penghalang perusahaan untuk mencapai tujuan.
4. Sikap dan etika kerja. Sikap dan etika menjadi pedoman dalam berperilaku saat bekerja agar karyawan menjadi produktif dalam menjalankan pekerjaannya.
5. Motivasi. Motivasi adalah dorongan yang ada pada tenaga kerja untuk menjadi lebih produktif. Pimpinan perlu memberikan motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja dengan giat.
6. Gizi dan kesehatan. Gizi dan kesehatan yang baik akan membuat tenaga kerja lebih semangat dalam bekerja dan hal ini akan menciptakan produktivitas yang baik.
7. Tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan yang sesuai dengan posisi dan jabatan tenaga kerja akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik dan hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas.
8. Jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan pada tenaga kerja yang sesuai membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja dan fokus pada pekerjaannya yang akan mempengaruhi produktivitas.

9. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan aman akan mempengaruhi produktivitas karyawan.
10. Iklim kerja, adalah hasil perpaduan antara suhu, kelembaban, kecepatan udara gerakan dan panas radiasi dengan tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat dari pekerjaannya.
11. Teknologi. Teknologi membuat proses produksi menjadi lebih baik serta mampu diselesaikan tepat waktu.
12. Sarana produksi. Sarana produksi yang buruk akan menyebabkan pemborosan bahan baku, oleh karena itu sarana produksi harus saling mendukung.
13. Manajemen. Sistem yang telah ditetapkan atasan untuk mengelola dan mengendalikan bawahannya agar menjadi lebih produktif.
14. Prestasi. Prestasi akan mendorong karyawan menjadi giat untuk bekerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, peneliti sependapat dengan uraian faktor – faktor yang dikemukakan oleh Ravianto (2011).

2.2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting yang harus ada pada seluruh karyawan di suatu perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja karyawan diharapkan pekerjaan

akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Beberapa ahli telah mengemukakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan diperlukan adanya indikator yang relevan, salah satunya menurut Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan indikator 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 mereka dalam menyelesaikan tugas-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 tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja karyawan bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja, 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.

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 semakin kuat tantangannya, maka pengembangan diri mutlak untuk dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu, Selalu berusaha 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 akan berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas kerja karyawan yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Pendapat lain yang mengemukakan tentang indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu berasal dari Simamora (2004), beliau berpendapat bahwa terdapat 3 indikator yang dapat digunakan, yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja, ialah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja, ialah standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu, ialah aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Selanjutnya indikator produktivitas kerja dalam buku yang disusun oleh Dr. Machmed Tun Ganyang (2018) menyebutkan hal-hal yang menjadi indikator dari rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas. Produk yang dihasilkan harus memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan. Divisi riset dan pengembangan harus terus berupaya melakukan perbaikan di segala bidang. Hanya produk yang berkualitas yang dapat diterima oleh pasar sasaran secara menguntungkan.
2. Kuantitas. Tidak hanya kualitas yang baik, tetapi jumlah produk yang dihasilkan harus mencapai target yang ditetapkan. Jika produk yang dihasilkan dan dijual hanya sedikit, maka harga pokok produksi akan menjadi tinggi, dan harga jual akan tinggi pula sehingga tidak mampu bersaing.

3. Kontinuitas. Baik kualitas maupun kuantitas produk yang dihasilkan harus terjaga berkesinambungannya dalam jangka waktu yang lama dan stabil.
4. Kehematan. Indikator yang tidak dapat diabaikan juga bahwa produk yang dihasilkan harus efisien waktu, hemat pemakaian bahan baku dan sumber daya lainnya agar harga pokok produksi rendah.

Dari pendapat beberapa ahli diatas mengenai indikator – indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, peneliti akan menggunakan indikator produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011) yang telah disesuaikan dengan kondisi dan fenomena yang ada diperusahaan, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan;
2. Meningkatkan hasil yang dicapai;
3. Semangat kerja;
4. Pengembangan diri; dan
5. Efisiensi.

2.2.2 Keterampilan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Pada dasarnya keterampilan adalah kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan. Orang yang berpengetahuan belum tentu punya keterampilan. Salah satu cara untuk

meningkatkan keterampilan adalah melaksanakan secara berulang kali untuk bisa terampil dan bertanya pada yang sudah terampil untuk bisa mengetahui berbagai macam carayang ada di lapangan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Beberapa ahli telah mengemukakan pengertian keterampilan kerja, salah satunya dalam buku Martono (2019) yang berjudul ‘Analisis Produktivitas dan Efisiensi’ keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan.

Adapun pendapat lain menurut Budi (2009) keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai atau melakukannya secara terus-menerus.

Sedangkan pendapat lain yang diuraikan oleh Spencer (1993) keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Dari pendapat ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan atau kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan cepat dan tepat dalam bidang tertentu berdasarkan langkah - langkah yang dikuasai secara terus menerus. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

2.2.2.2 Jenis – Jenis Keterampilan Kerja

Robert L. katz (1993), mengidentifikasikan tipe-tipe dasar keterampilan, yaitu :

1. Keterampilan Teknik (technical skills)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur – prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan Administratif

Keterampilan administratif merupakan kemampuan untuk megurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan - hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

3. Keterampilan Hubungan antar Manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain ,sebagai individu atau dalam kelompok. Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menyeleksi pegawai, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, serta mempengaruhi para pekerja ,baik secara individual atau kelompok.

4. Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan - kepentingan dan aktifitas - aktifitas organisasi atau kemampuan dalam mendapatkan, menganalisa, dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian - bagian saling bergantung satu sama lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan, kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas - aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

5. Keterampilan Diagnostik

Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan sesuatu melalui analisa dan pengujian hakekat serta circumstances dari suatu kondisi - kondisi khusus. Singkatnya keterampilan diagnostik dapat dimaknakan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpang siur, observasi, dan fakta - fakta.

2.2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja

Menurut Notoadmodjo (2009), Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan kerja adalah pendidikan, umur, dan pengalaman.

Semakin tinggi pengetahuan dan pendidikan seseorang akan meningkatkan keterampilannya, bertambahnya pengalaman seseorang akan menambah keterampilannya, semakin bertambahnya umur seseorang maka dapat meningkatkan keterampilan kerja seseorang karena banyaknya waktu yang digunakan untuk mengerjakan sesuatu sehingga ia dapat lebih terampil.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut Widayatun (2005), yaitu :

a) 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.

b) Pengalaman

Merupakan suatu hal yang akan memperkuat kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman membangun seseorang untuk bisa melakukan tindakan-tindakan selanjutnya menjadi lebih baik

yang dikarenakan sudah melakukan tindakan-tindakan di masa lampainya.

c) Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuatnya terampil dalam melakukan sesuatu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

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

a) 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.

b) Kemampuan

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

2.2.2.4 Indikator Keterampilan Kerja

Menurut Budi (2009), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keterampilan kerja yaitu sebagai berikut :

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 didalam perusahaan.

2. Mengetahui cara mengerjakan tugas atau pekerjaan.

Setiap karyawan mengetahui cara melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan guna meminimlisir kesalahan 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.

4. Selalu mempunyai inspirasi dalam mengerjakan pekerjaan.

Karyawan harus mempunyai ide-ide baru dan kreatif dalam menjalankan pekerjaannya untuk pandangan ke depan yang lebih baik dari sebelumnya.

5. Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan.

Karyawan harus berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan agar produk yang dihasilkan bisa lebih baik.

2.2.3 Pengalaman Kerja

2.2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam lingkup kerja di suatu perusahaan hal penting yang dapat mempengaruhi naiknya produktifitas kerja karyawan juga di pengaruhi oleh adanya pengalaman dari karyawan tersebut. Berikut adalah pendapat para ahli mengenai pengertian dari pengalaman kerja, seperti yang dikemukakan oleh Manulang (2008) bahwa pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas. Pembentukan pengetahuan atau keterampilan akan terbentuk pada karyawan dalam masa waktu yang di tentukan. Dari lama pengalaman kerja yang di miliki karyawan, akan mempermudah suatu penyelesaian pekerjaan tersebut.

Pendapat lain yang mengemukakan tentang pengalaman kerja menurut Ranupandojo (2008) yaitu, Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang sehingga seseorang dapat memahami tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dan telah melaksanakanya dengan baik. Menghasilkan suatu output yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan dan dapat memahami segala keinginan perusahaan akan dapat di sesuaikan dengan lama bekerja seorang karyawan tersebut pada organisasi.

Dari pendapat beberapa ahli diatas mengenai pengertian dari pengalaman kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengalaman

kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat di ukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Seorang pekerja yang handal dan dapat di percaya akan proses kerjanya sampai mencapai hasil kerja yang sesuai dapat di nilai pada lama waktu kerja. Dimana seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja jauh lebih lama dari karyawan yang lain akan lebih mudah menyelesaikan segala pekerjaan sesuai tuntutan perusahaan.

Pengalaman kerja akan memberikan pengaruh terhadap penyelesaian tugas yang efektif dan efisien. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja cenderung lebih stabil dalam bekerja, mudah menyelesaikan masalah yang di hadapi, lebih cepat tanggap akan apa yang seharusnya di lakukan. Dengan adanya pengalaman kerja pada seorang karyawan dapat di pastikan bahwa kemudahan pekerja dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan harapan organisasi akan tercapai dengan mudah.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dapat terlihat dari kualitas kerja SDM pada suatu organisasi tersebut. Semakin lama pengalaman kerja seorang karyawan di harap mampu memahami setiap titik pekerjaan yang di berikan sesuai alur yang di

kehendaki dan memperoleh hasil maksimal yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Banyak faktor penting yang memengaruhi pengalaman kerja karyawan, tidak hanya bermodalkan lama kerja saja, namun penerapan kerja yang baik dengan masa waktu kerja yang di tempuh juga sangat di butuhkan. Berikut faktor penting pengalaman kerja yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan menurut Djauzak (2004:57) yaitu sebagai berikut :

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas, maka akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak. Masa waktu kerja karyawan akan memperoleh hasil kerja yang baik dan maksimal, dapat di pastikan keahlian karyawan dalam bekerja tidak akan diragukan lagi.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik. Hasil dari tugas yang di kerjakan berulang kali maka tidak menutup kemungkinan seorang karyawan akan lihai dalam menuntaskan segala pekerjaanya tanpa ada kesalahan besar yang akan terjadi.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik. Dengan beragamnya jenis tugas yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan maka secara otomatis karyawan akan terbiasa menyelesaikan hal tersebut dengan efektif dan efisien.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut. Meningkatnya pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan dapat di pastikan dari seberapa sering dan seberapa lama pengetahuan karyawan itu di gunakan dalam menuntaskan pekerjaan di suatu organisasi.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik. Hasil kerja maksimal dari seorang pegawai akan terlihat dari seberapa lama pengalaman kerja yang di peroleh karyawan tersebut.

Selain itu terdapat faktor lain yang di kemukakan oleh Handoko (2008) yaitu sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi

Mencakup adanya pendidikan , kursus, latihan, bekerja untuk menunjukkan apa yang telah di lakukan seseorang di waktu yang lalu. Kualitas pendidikan, pelatihan kerja, kursus pada seorang pekerja memang menjadi pembeda dengan karyawan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaanya. Pekerja yang memiliki kualitas yang sesuai dengan standar kerja perusahaan, maka akan jauh lebih cepat memahami setiap tugas yang di berikan.

2. Bakat dan minat

Bakat dan minat seseorang dapat digunakan untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang. Kemampuan seorang karyawan juga terlihat pada bakat dan minat dari dalam diri mereka sendiri. Bakat adalah kemampuan bawaan yang dapat mempermudah pekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sedangkan minat adalah keinginan dari dalam hati untuk mendorong sebuah bakat tersebut tercapai.

3. Sikap dan kebutuhan

Sikap dan kebutuhan seseorang dapat berguna untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang. Tanggung jawab pekerja dalam menuntaskan pekerjaanya adalah suatu kewajiban bagi karyawan kepada perusahaan.

4. Kemampuan

Untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan kemampuan pekerja dimana akan mempengaruhi penilaian kinerjanya.

5. Keterampilan dan kemampuan teknik

Untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek - aspek teknik.

2.2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam perusahaan sangat di butuhkan, produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi tingginya produktivitas perusahaan pula. Harus ada ukuran tentang pengalaman kerja seorang karyawan agar tercipta hasil kerja yang di inginkan. Berikut adalah indikator pengalaman kerja karyawan menurut Foster (2001 : 43) yaitu sebagai berikut :

1. Lama waktu / masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan memahami tugas - tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pemahaman akan tugas yang di berikan memang memerlukan waktu bagi seorang pekerja. Semakin lama waktu kerja seorang karyawan terhadap

organisasi maka dengan sangat mudah karyawan tersebut tanggap akan tugas yang di berikan oleh perusahaan kepadanya.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang di butuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Dalam pengalaman kerja memang tingkat pengetahuan dan keterampilan juga akan mempengaruhi di dalamnya. Tingkat pengetahuan akan mencakup kemampuan dalam menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan, selain itu keterampilan adalah cara dalam menjalankan suatu tugas tersebut dengan mendapatkan hasil terbaik.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan pekerjaan oleh seorang karyawan akan tergantung dengan lama kerja di suatu organisasi, begitu pula dengan penguasaan peralatan kerja yang ada guna mendukung kelancaran kerja di suatu organisasi.

Dapat di tarik kesimpulan oleh peneliti bahwa pengalaman kerja karyawan memang sangat dominan dalam memepengaruhi tingginya produktivitas. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam

memperoleh hasil terbaik maka faktor pengalaman akan sangat di butuhkan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan

Menurut peneliti, secara konseptual produktivitas kerja karyawan merupakan sikap atau perilaku karyawan untuk menghasilkan suatu output sesuai dengan kuantitas, kualitas dan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara keterampilan kerja merupakan kemampuan atau kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan cepat dan tepat dalam bidang tertentu berdasarkan langkah - langkah yang dikuasai secara terus menerus. Kemampuan dalam hal ini dapat dilihat dari output yang dihasilkan. Berdasarkan pembahasan yang telah peneliti uraikan diatas, dapat diketahui bahwa keterampilan kerja karyawan menjadi tolak ukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, entah itu dengan menggunakan akal, pikiran, atau kreativitas dalam menciptakan nilai dan hasil kerja yang akan dicapai. Oleh karena itu pentingnya keterampilan kerja karyawan bagi perusahaan untuk menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Dengan demikian semakin baik keterampilan kerja seorang karyawan, akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fery Syahdan (2017) di PT. Bara Dinamika Sukses Muda dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengalaman merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang agar dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan yang ada pada perusahaan, dan tentunya seseorang akan semakin mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jika karyawan tidak memiliki pengalaman dalam bekerja maka secara otomatis karyawan tersebut akan kesulitan dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan dan tidak mampu memperoleh hasil yang sesuai dengan standar perusahaan. Dengan demikian pengalaman kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain apabila semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan dalam penyelesaian tugas yang di berikan sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh perusahaan. Konsep hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan telah di

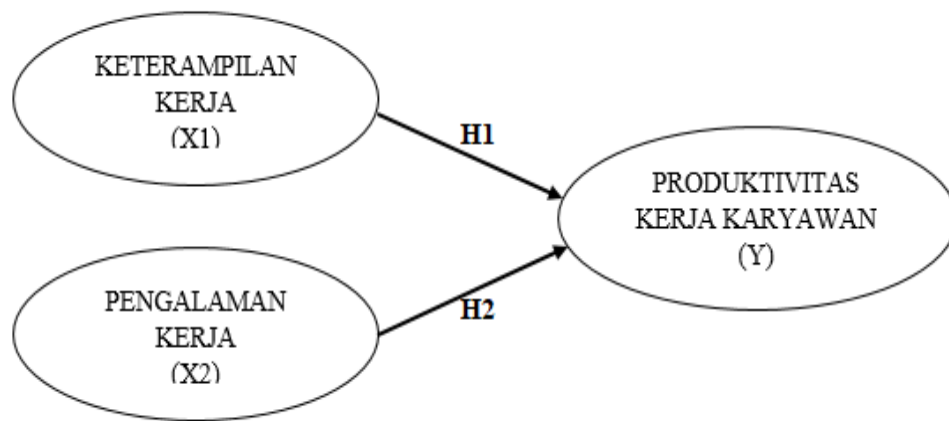
buktikan oleh peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Angga Suswadi dan Wasiman (2020) pada PT. Tectron Manufacturing dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan yang telah peneliti jabarkan diatas yang didukung penelitian terdahulu, maka dapat disajikan kerangka konseptual dari peneliti. Produktivitas adalah suatu hasil atau nilai yang didapatkan oleh karyawan atau kelompok dalam menghasilkan sesuatu (output) yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas dan waktu penyelesaiannya. Terdapat banyak faktor – faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah tingkat keterampilan karyawan (skill) dan pengalaman kerja karyawan. Kedua variabel tersebut diduga memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, karyawan harus mempunyai keterampilan yang memadai. Dengan memiliki keterampilan diharapkan dapat mempermudah karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai posisi yang ditetapkan perusahaan. Selain keterampilan kerja, pengalaman kerja yang tinggi juga akan membuat karyawan terbiasa dengan tugas – tugas atau pekerjaan sehingga akan dengan mudah meningkatkan produktivitasnya.

Dengan demikian, semakin terampil karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerjanya. Begitu juga dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pengalaman kerja karyawan maka tingkat produktivitas kerja akan semakin meningkat. Berdasarkan uraian Kerangka pemikiran diatas maka dapat digambarkan dalam sebuah model analisis kerangka konseptual sebagaimana pada gambar 2.1 dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan gambar 2.1 :

X1 = Keterampilan Kerja sebagai variabel independen

X2 = Pengalaman Kerja sebagai variabel independen

Y = Produktifitas Kerja Karyawan sebagai variabel dependen

→ = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah yang merupakan praduga karena masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan tujuan penelitian, kajian teoritis, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Semakin tinggi keterampilan kerja karyawan, maka semakin Tinggi produktivitas kerja karyawan assembling bagian infus PT. Jayamas Medica Industri Jombang
- H2 : Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan assembling bagian infus PT. Jayamas Medica Industri Jombang