

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input). Menurut Herjanto, produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu industri atau UKM dalam menghasilkan barang atau jasa. Sehingga semakin tinggi perbandingannya, berarti semakin tinggi produk yang dihasilkan. Produktivitas kerja dipengaruhi banyak faktor, diantaranya dipengaruhi disiplin kerja dan ketrampilan kerja. Disiplin kerja yang baik akan dipengaruhi produktivitas kerja, bila karyawan malas untuk bekerja maka hasil kerja tidak akan tercapai, sehingga produktivitas kerja karyawan akan menurun. Selain kerja karyawan akan menurun. Selain disiplin kerja ada faktor ketrampilan kerja yang mana kalau karyawan tidak memiliki ketrampilan yang mumpuni maka target yang ditetapkan perusahaan akan sulit tercapai.

##### **2.1.1 Produktifitas kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Produktifitas Kerja**

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) dalam Sutrisno (2011), 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, 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 Sedarmayanti (2009) Produktifitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

*International Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktifitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung

Jadi, dari beberapa definisi-definisi di atas makapenulis berpendapat bahwa produktifitas adalah suatu hasil atau nilai yang di hasilkan oleh

karyawan atau kelompok untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditentukan oleh perusahaan yang sesuai dengan kualitas dan waktu penyelesaiannya.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja**

Dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Sutrisno (2011) yang mengutip pendapatnya Ravianto bahwa produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti berikut :

1. Tingkat Pendidikan,
2. Ketrampilan,
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 dan
14. Prestasi.

1. Tingkat Pendidikan. Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan berkelanjutan, yang sudah ditetapkan oleh lembaga terkait berdasarkan kepada tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kesulitan bahan pengajar, dan cara penyajian bahan pengajaran. Indonesia memiliki tingkat

pendidikan sekolah seperti pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

2. Ketrampilan. Pengertian keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, 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.

Pendapatan merupakan sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari dan sangat penting artinya bagi kelangsungan hidup dan penghidupan seseorang secara langsung mau pun tidak langsung

8. Jaminan Sosial. Pengertian jaminan sosial menurut Spicker 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 sebagai berikut :  
“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.

### **2.1.1.3Indikator Produktivitas**

Dengan adanya produktivitas kerja di harapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mengukur produktivitas kerja di perlukan indikator.

Menurut Simamora (2012) indikator produktivitas yaitu:

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

**Kuantitas kerja** adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

**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.

**Ketepatan waktu** merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi.

## **2.1.2 Keterampilan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Keterampilan Kerja**

Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual .setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya .Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat .Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Muhibbin (2013) “keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola 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 berbagai pendapat diatas bahwa Keterampilan kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

### **2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja**

Notoadmodjo (2007) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh :

### 1. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut..

### 2. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja

### 3. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

#### **2.1.2.3 Indikator Keterampilan Kerja**

Wahyudi (2002 ) yaitu Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, Keterampilan kerja terdapat tiga kategori, yaitu sebagai berikut :

- a. Keterampilan mental
- b. Keterampilan fisik
- c. Keterampilan social,

**Keterampilan mental**, pandangan karyawan dalam melakukan mengenai apa yg baik/buruk, apa yg penting/sepele, apa yg berharga/kurang berharga

**Keterampilan fisik**, keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya sendiri. Kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, keterampilan untuk menggunakan alat-alat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menangani gangguan-gangguan dalam pekerjaan yang disebabkan oleh kerusakan peralatan dan kecelakaan kerja.

**Keterampilan sosial**, kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan karyawan lain, kemampuan untuk memberikan dukungan kepada karyawan lain, memberikan dorongan kepada karyawan lain, berkomunikasi lisan dan tulisan, serta bekerjasama dalam kerja tim.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan pengembangan karyawan, semakin baik sering karyawan melakukan pelatihan semakin baik keterampilan karyawan untuk melakukan pekerjaan sehingga mendukung tercapainya produktifitas kerja karyawan.

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2011) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2011) disiplin merupakan alat penggerak Pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan atas tingkah laku dalam mentaati peraturan perusahaan.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Baik buruknya sikap disiplin kerja tidak muncul begitu saja namun di pengaruhi beberapa faktor.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladan 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-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Besar kecilnya pemberian kompensasi.Besar kecilnya pemberian kompensasi.dapat memengaruhi 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.

Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan.merupakan faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karena sangat penting sekali, Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan para karyawan.

Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.karyawan akan melakukan pekerjaan bila peraturan yang dibuat perusahaan jelas dan tidak berubah-ubah.

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.

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 di tentukan oleh perusahaan.

Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.Ada tidaknya perhatian kepada karyawanmemberikan 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.

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.misalnyaseperti hanya menghormati sesama karyawan dan memberi pujian sesuai tempat dan waktunya agar karyawan merasa bangga dan senang.

### 2.1.2.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2011) sebagai berikut:

Indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno (2011) sebagai berikut:

- a. Ketaatan pada peraturan
- b. Kepatuhan terhadap pimpinan
- c. Presensi Kehadiran
- d. Ketepatan penyelesaian tugas
- e. Kesiediaan menyelesaikan tugas tambahan

**Ketaatan pada peraturan**, merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan

**Kepatuhan terhadap pimpinan**, karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan pemimpin

**Presensi Kehadiran**, tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja

**Ketepatan penyelesaian tugas**, pemanfaatan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan

**Kesiediaan menyelesaikan tugas tambahan**, sikap karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang dibebankan

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja, keterampilan kerja karyawan dan Produktifitas kerja sudah banyak dilakukan oleh peneliti peneliti sebelumnya. Berikut ini hasil rekapitulasi penelitian terdahulu :

Tabel 2.1  
PenelitianTerdahulu

No	NamaPeneliti	Judul	VariabelPenelitian	MetodePenelitian	Hasil
1	Feri Syahdan	Hubungan antara ketrampilan kerja dengan produktivitas kerja	Ketrampilan dan produktivitas kerja	Analisis Regresi	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara ketrampilan kerja dengan produktivitas kerja
2	Delfi Wiryanil (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor X	Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja	Analisis regresi dan uji t	disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja
3	Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada mechanical Division pt mulia	Kompensasi , disiplin kerja Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis regresi dan uji t dan f	secara serempak ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada mechanical Division pt mulia makmur elektrikatama

		makmur elektrikatama			
4	Ismail Usman (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Allo Jaya Di Bontang	Disiplin Kerja (X) dan Produktifita s (Y)	Regresi	Terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Perbandingan antara peneliti terdahulu di atas dengan rencana penelitian, yang akan di rencana peneliti dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Penelitian Tabel Nomer 1

a. Persamaan

persamaan dengan peneliti terdahulu yaitu variabel ketrampilan kerja dan produktivitas kerja

b. Perbedaan

perbedaan penelitian dengan beberapa penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelian terdahulu bertempat di PT. Bara Dinamikia Sukses Kabupaten Malinau Kalimantan Utara sedangkan saya di CV. Samudra jaya perkasa

2. Penelitian Tabel Nomer 2

a. Persamaan

persamaan dengan peneliti terdahulu yaitu variabel disiplin lerja dan produktivitas kerja

b. Perbedaan

perbedaan penelitian dengan beberapa penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian terdahulu bertempat di PT. Gastronomi Jasa Interbuana Surabaya sedangkan saya di CV. Samudra jaya perkasa.

3. Penelitian Tabel Nomer 3

a. Persamaan

persamaan dengan peneliti terdahulu yaitu variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja

b. Perbedaan

perbedaan penelitian dengan beberapa penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian terdahulu bertempat di PT. Gastronomi Jasa Interbuana Surabaya sedangkan saya di CV. Samudra jaya perkasa.

4. Penelitian Tabel Nomer 4

a. Persamaan

persamaan dengan peneliti terdahulu yaitu variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja

b. Perbedaan

perbedaan penelitian dengan beberapa penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian terdahulu bertempat di PT. Gastronomi Jasa Interbuana Surabaya sedangkan saya di CV. Samudra jaya perkasa  
Dari penjelasan tersebut berarti penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan peneliti tidak sepenuhnya sama, ada perbedaannya yaitu dalam hal objek penelitian dan metode penelitian.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antara Ketrampilan Kerja Dan Produktivitas**

Ketrampilan kerja merupakan suatu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran dan kreatifitas dalam mengerjakan maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan.

Dengan demikian pentingnya ketrampilan untuk perusahaan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi. Semakin terampil karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian Feri Syahdan (2017) di PT. Bara Dinamikia Sukses Kabupaten Malinau Kalimantan Utara membuktikan bahwa ketrampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

### **2.3.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Produktivitas**

Karyawan akan dapat bekerja dengan baik apabila dia memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dan itu berarti dia harus patuh terhadap apa yang digariskan perusahaan. Karyawan yang handal adalah karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi, hal ini dilihat dari Ketaatan pada peraturan perusahaan, patuh terhadap pimpinan, memiliki presensi kehadiran yang baik, mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan dan bersedia menyelesaikan tugas tambahan.

Kedisiplinan karyawan ini yang dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi secara keseluruhan.

Dengan demikian pentingnya disiplin untuk perusahaan yaitu agar perusahaan mampu meningkatkan produktivitas. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Nidaul izzah dan Ida ardiani (2016) di PT. Mulya makmur elektrikatama membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

#### **2.4 Krangka Konseptual**

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskansebelumnya, maka peneliti berpendapat bahwa :

Produktifitas tentunya tidak hanya dipengaruhi oleh keberadaan karyawan saja tetapi juga dukungan sumber daya organisasi lainnya. Produktivitas bukanlah merupakan hasil yang dicipta dengan sendirinya akan tetapi harus diupayakan. Karyawan diharapkan dapat terlibat dalam program perusahaan sehingga dapat mengetahui apa yang diminta perusahaan dari kerja yang dilakukan dan mau melaksanakan apa yang dibebankan kepadanya. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja karyawan. Produktivitas karyawan tidak lepas dari tindakan karyawan untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan akan dapat bekerja dengan baik apabila dia memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab. Berarti karyawan harus patuh terhadap apa yang digariskan karyawan.

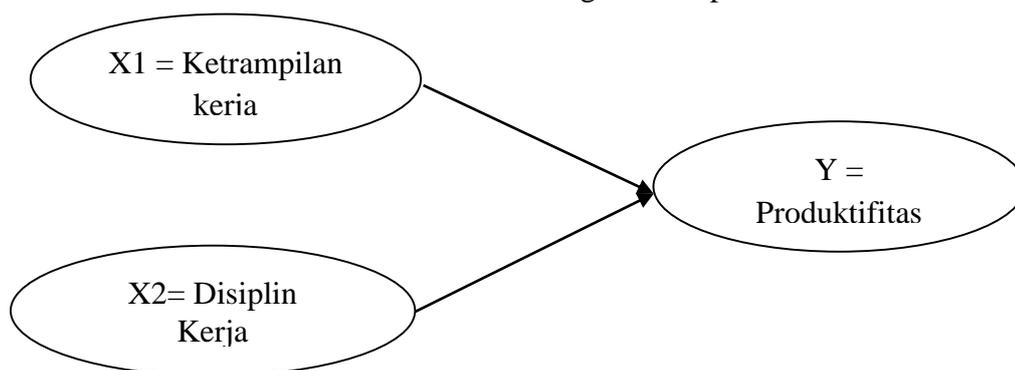
Secara konseptual produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi ketrampilan kerja karyawan. Ketrampilan kerja merupakan kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan

meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya di bentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik.

Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja karyawan dan semakin tinggi keterampilan karyawan maka semakin tinggi pula produktivitasnya. oleh karena itu pengembangan potensi karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan.

Kerangka konseptual di atas, dapat digambarkan ke dalam bagan konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.1 kerangka konseptual



## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Riduwan, 2010). Berdasarkan kerangka konseptual yang telah di gambarkan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh keterampilan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan
- H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan