

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge* (pengetahuan) dan *Skill* (keterampilan) 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 *Knowledge* (pengetahuan), *Skill* (keterampilan) dan Produktivitas kerja sebagai objek penelitian.

2.1.1 Produktivitas

2.1.1.1. *Pengertian Produktivitas*

Pada dasarnya produktivitas dalam kamus besar bahasa indonesia produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan sesuatu; daya produksi; keproduktifan, sedangkan menurut wikipedia produktivitas adalah istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (*output*) dengan masukan (*input*). Dalam hal ekonomi produktivitas merupakan perbandingan “*ratio output*” dengan “*input fisik*”.

Secara teoritis sebagaimana dikemukakan oleh Pandi Afandi (2016) bahwa produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara

jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung.

Sedangkan Sulistiyani dan Rosidah (2009:247) menyatakan bahwa, produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Produktivitas tidak terlepas dari efisien dan efektivitas. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input*. Dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja, misalnya mengidentifikasi jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan *output* yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Di sisi lain menurut Hasibuan (1996) menjelaskan bahwa, produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerjanya.

Sedangkan Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa, produktivitas kinerja yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kinerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Berdasarkan pengertian produktivitas yang telah dijelaskan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai

standart yang diharapkan perusahaan secara efektif dan efisien. Produktivitas Kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.

2.1.1.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa ahli mengungkapkan pendapat yang berbeda – beda mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas. Menurut Sulistiyani dn Rosidah (2009:248) mengatakan bahwa produktivitas pegawai merupakan variabel yang tergantung atau dipengaruhi oleh banyak faktor. Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi atau perusahaan antara lain :

- a. knowledge*
- b. skill*
- c. abilities*
- d. attitude*
- e. behaviors*

Secara rinci Sulistiyani dan Rosidah (2009:248) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan faktor – faktor produktivitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Knowledge (pengetahuan) merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah,

daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan maka seseorang diharapkan mampu memahami pekerjaan yang akan dilakukan dengan baik dan benar.

Skill (keterampilan) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarjaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pegawai-pegawai yang bersifat teknis. dengan keterampilan maka seseorang tersebut diharapkan mampu mengatasi pekerjaan yang dibebarkannya. Oleh karena itu dalam dunia kerja keterampilan di bidangnya sangat diperlukan oleh perusahaan.

Abilities (kemampuan) terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kemampuan juga harus dimiliki seorang karyawan karena dengan kemampuan karyawan dapat bekerja secara produktif. Apabila karyawan mampu melakukan pekerjaannya maka karyawan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Attitudes (sikap) merupakan suatu kebiasaan terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Sikap merupakan hal yang sangat penting di dalam dunia kerja. Apabila seorang karyawan memiliki sikap yang baik maka karyawan mampu melakukan kerja sama dengan rekan kerjanya.

Behaviors (perilaku) perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif serta mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerjanya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) faktor – faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

- a. Sikap mental;
- b. Pendidikan;
- c. Keterampilan;
- d. Manajemen;
- e. Hubungan Industrial Pancasila;
- f. Tingkat penghasilan;
- g. Gizi dan kesehatan;
- h. Jamin social
- i. Lingkungan dan iklim kerja
- j. Sarana produksi;
- k. Teknologi;
- l. Kesempatan berprestasi

Sikap mental merupakan kondisi kejiwaan seseorang yang diwujudkan dalam bentuk motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja.

Pendidikan. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama

penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan di sini diartikan pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

Keterampilan. Apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

Manajemen. Apabila perusahaan memiliki manajemen yang tepat maka akan timbul semangat kerja yang lebih tinggi sehingga mampu mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya secara produktif.

Hubungan Industrial Pancasila. Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) maka akan :

- a. Mampu 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. Mampu menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

Tingkat penghasilan. Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

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 kerjanya.

Jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Lingkungan dan iklim kerja. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

Sarana produksi. Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang – kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

Teknologi. Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan pekerjaan lebih tepat waktu dalam penyelesaian, jumlah produksi akan lebih banyak dan bermutu dan memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

Kesempatan berprestasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.1.3. Indikator Produktivitas

Indikator merupakan variabel yang digunakan untuk mengukur suatu perubahan dalam sebuah variabel. Untuk mengukur produktivitas, para ahli mengemukakan tentang indikator pada produktivitas kerja seperti yang dikemukakan oleh Pandi Afandi (2016), bahwa untuk mengukur produktivitas kerja terdiri dari 3 (tiga) aspek utama, meliputi sebagai berikut :

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

Secara rinci indikator produktivitas dapat dilihat dari penjelasannya, sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja

Suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Seberapa banyak seorang pegawai mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kualitas kerja

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. Jadi kualitas kerja merupakan kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik – baiknya sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memkasimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu ampai menjadi output. Jadi ketepatan waktu dalam hal ini adalah kemampuan karyawan atau pegawai dalam memanfaatkan waktu yang disediakan oleh

perusahaan untuk memenuhi kuantitas dan kualitas yang ditetapkan.

2.1.2. *Knowledge* (Pengetahuan)

2.1.2.1. *Pengertian Knowledge (Pengetahuan)*

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas. Pengetahuan merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh manusia, pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing manusia adalah sumber kekuatan dan keunggulan pada setiap perusahaan. Dengan pengetahuan maka manusia akan mampu memahami pekerjaan yang seharusnya dikerjakan.

Secara teoritis menurut Yuniarsih dan Suwanto (2008) mengatakan bahwa pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Sedangkan menurut Taufik (2007) menjelaskan bahwa pengetahuan merupakan penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan lain sebagainya).

Sementara menurut Sulistiyan dan Rosidah (2009:247) menjelaskan bahwa, *Knowledge* (pengetahuan) merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan pengertian pengetahuan di atas yang diungkapkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa *Knowledge* (pengetahuan) adalah hasil akhir yang diperoleh dari pendidikan berupa pengalaman, keyakinan dan asumsi yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan mempunyai pengetahuan yang luas maka karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan produktif. Dengan kata lain, jika karyawan memiliki Pengetahuan yang baik, maka akan semakin baik pula produktivitasnya.

1.1.2.2.Faktor yang Mempengaruhi Knowledge (Pengetahuan)

Menurut Notoatmodjo (2010) faktor yang mempengaruhi pengetahuan antara lain sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi tingkat pengetahuan seseorang, maka akan semakin mudah dalam memahami dan menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pengetahuan.

2. Informasi

Seseorang yang memiliki keluasan informasi, maka akan semakin memberikan pengetahuan yang lebih jelas. Dengan kata lain semakin banyak informasi semakin luas pengetahuan yang dimiliki seseorang tersebut.

3. Budaya

Budaya sangat berpengaruh terhadap tingkat pengetahuan seseorang, karena budaya akan menjadi kebiasaan yang mengikat pada diri seseorang.

4. Pengalaman

Pengalaman berkaitan dengan umur dan pendidikan individu dengan kata lain semakin tua seseorang maka semakin banyak pengalaman yang di miliki.

5. Sosial ekonomi

Tingkatan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup disesuaikan dengan penghasilan yang ada, sehingga menuntut pengetahuan yang dimiliki harus dipergunakan semaksimal mungkin. Artinya kedudukan seseorang ditentukan oleh jenis aktivitas ekonomi, pengetahuan dan pendapatan.

1.1.2.3. Dimensi dan Indikator Knowledge (Pengetahuan)

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2008) pengetahuan seseorang dibagi ke dalam 3 (tiga) dimensi sebagai berikut :

- a. Dimensi pendidikan
- b. Dimensi pengalaman
- c. Dimensi minat

Adapun indikator dari masing – masing dimensi pengetahuan di atas menurut Yuniarsih dan Suwanto (2008), sebagai berikut :

1. Dimensi Pendidikan, dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan. Artinya pendidikan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan pegawai.
- 2) Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas. Artinya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan.
- 3) Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya. Artinya pegawai memahami tata kerja atau Standar Operating & Procedure (SOP) pekerjaan yang akan dilaksanakan sesuai tugasnya.

2. Dimensi Pengalaman, dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai. Artinya pegawai memiliki pengalaman dan keterampilan dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Prestasi kerja yang dimiliki pegawai. Artinya pegawai memiliki potensi untuk berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya.
- 3) Ketenangan pegawai saat bekerja. Artinya pegawai merasakan ketenangan hati (merasa aman – safe) saat bekerja tanpa merasa terancam.

3. Dimensi Minat, dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kehadiran artinya selalu hadir pada hari-hari kerja dan melakukan pekerjaannya.
- 2) Kepatuhan terhadap atasan artinya ketaatan karyawan pada atasannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan.
- 3) Sikap terhadap pekerjaan artinya bagaimana karyawan bersikap pada pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Semakin menyukai atau mencintai pekerjaannya maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

2.1.3. *Skill* (Keterampilan)

2.1.3.1 *Pengertian Skill (Keterampilan)*

Yuniarsih dan Suwanto (2008) mengatakan bahwa keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas – tugas fisik dan mental. Sedangkan menurut Ambar Teguh Sulistiyan dan Rosidah mengungkapkan bahwa *Skill* (keterampilan) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pegawai-pegawai yang bersifat teknis.

Di sisi lain menurut Sepencer dalam Wibowo (2007), menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau

mental tertentu. Sedangkan menurut Triton PB (2009) menjelaskan bahwa keterampilan adalah hal – hal atau lngkah – langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus.

Berdasarkan pengertian keterampilan yang dijelaskan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *Skill* (keterampilan) adalah kemampuan atau kreativitas seorang karyawan dalam mengerjakan sesuatu yang dilakukan secara tepat dan cepat dalam bidang tertentu. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

2.1.3.2. Pentingnya *Skill* (Keterampilan)

Keterampilan merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Berikut ini adalah karakteristik pegawai yang memiliki keterampilan yang baik :

- a. Tahu dan mengerti pekerjaannya.
- b. Mampu mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat.
- c. Memiliki cara tertentu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Mampu meningkatkan produktivitas dari sebelumnya.
- e. Jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.

2.1.3.3. Indikator *Skill* (Keterampilan)

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2008) keterampilan dibagi ke dalam dimensi dan indikator sebagai berikut :

- a. Dimensi Kecakapan
- b. Dimensi Pengalaman Kerja

Adapun indikator dari masing – masing dimensi keterampilan di atas menurut Yunirsih dan Suwanto (2008) sebagai berikut :

1. Dimensi Kecakapan, dengan indikator sebagai berikut :
 - 1) Kecakapan dalam menguasai pekerjaan. Artinya pegawai mahir atau cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - 2) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart dan waktu yang diberikan oleh perusahaan.
 - 3) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan cermat.
2. Dimensi Pengalaman kerja dengan indikator memiliki pengalaman dalam menggunakan peralatan kerja.

2.2 Peneliti Terdahulu

Adapun peneliti sebelumnya yang pernah malukan penelitian dengan variabel yang sama pada penelitian ini pada tabel 2.2 sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan judul peneliti	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil
1.	Asmuni Asmuni, Tantri Widiastuti (2012) Pengaruh Pengetahuan, Ketrampilan, Kemampuan, Sikap, Perilaku terhadap Produktivitas (PT Lukie Works Indonesia)	X1: pengetahuan, X2 : keterampilan, X3 : kemampuan, X4 : sikap, X5 : perilaku Y : produktivitas kerja	regresi linier berganda, diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.	hasil tes yang diperoleh adalah berpengaruh signifikan, Koefisien determinasi dari lima variabel independen sebesar 66,3%
2.	Nasron, Tri Bodro Astuti (2011) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo).	X1 : Sikap Kerja, X2 : Tingkat Keterampilan, X3 : Hubungan antara tenaga kerja, X4 : Manajemen Produktivitas, X5 : Efisiensi Tenaga Kerja, X6 : Kewiraswastaan, Y : Produktivitas	Regresi linier berganda	Dari 6 (enam) variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti apabila 6 (enam) variabel tersebut lebih ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan.

Perbandingan antara peneliti terdahulu diatas dengan rencana penelitian yang akan penulis lakukan yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian Pertama

a. Persamaan

Persamaan peneliti terdahulu dengan rencana peneliti ialah pada variabel dan metode penelitiannya. Variabel bebasnya adalah pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan regresi linier berganda, dengan uji validitas dan realibitas.

b. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rencana peneliti ialah pada obyek penelitian. Obyek peneliti terdahulu yaitu PT Lukie Works Indonesia.

2. Penelitian kedua

a. Persamaan

Persamaan peneliti terdahulu dengan rencana peneliti ialah pada variabel dan metode penelitiannya. Variabel bebasnya adalah tingkat keterampilan. Sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas. metode yang digunakan regresi linier berganda.

b. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rencana peneliti ialah pada obyek penelitian. Obyek peneliti terdahulu yaitu Karyawan Bagian Produksi PT. Mazuvo Indo.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Knowledge (Pengetahuan) terhadap Produktivitas

Sebagaimana pada uraian diatas, bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai target dan standart yang diharapkan perusahaan secara efektif dan efisien. Produktivitas Kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, dan secara konseptual produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah faktor *knowledge* (pengetahuan) dan *skill* (keterampilan).

Knowledge (pengetahuan) adalah hasil akhir yang diperoleh dari pendidikan berupa pengalaman, keyakinan dan asumsi yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jika karyawan memiliki pengetahuan yang baik, maka semakin baik pula kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan pada akhirnya semakin mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai target dan standart yang ditetapkan se-efektif dan se-efisien mungkin.

Dengan demikian semakin tinggi pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya. Argumentasi ini telah dibuktikan oleh Asmuni Asmuni dan Tanti Widiastuti (2012) dengan judul Pengaruh Pengetahuan, Ketrampilan, Kemampuan, Sikap, Perilaku terhadap Produktivitas dengan hasilnya

menyatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3.2. Hubungan *Skill* (Keterampilan) terhadap Produktivitas

Skill (keterampilan) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas – tugas fisik dan mental. *Skill* juga merupakan kemampuan atau kreativitas seorang karyawan dalam mengerjakan sesuatu yang dilakukan secara tepat dan cepat dalam bidang tertentu. Jika karyawan mempunyai kemampuan atau kreativitas tinggi, maka karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya secara produktif.

Dengan demikian semakin tinggi keterampilan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut. Argumentasi ini telah dibuktikan oleh Nasron dan Tri Bodro Astuti (2011) dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja dan hasilnya menyatakan bahwa terdapat tingkat keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual

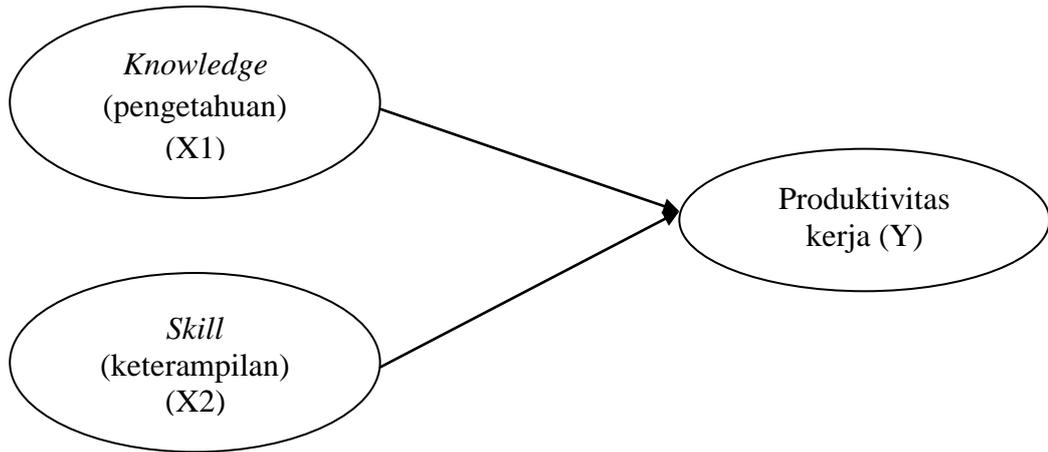
Berdasarkan beberapa teori dan penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas, maka peneliti berpendapat bahwa Produktivitas Kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai standart yang diharapkan perusahaan secara efektif dan efisien. Produktivitas Kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.

Secara konseptual Produktivitas Kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : *Knowledge* (Pengetahuan) dan *Skill* (Keterampilan). *Knowledge* (pengetahuan) adalah hasil akhir yang diperoleh dari pendidikan berupa pengalaman, keyakinan dan asumsi yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan mempunyai pengetahuan yang luas maka karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan produktif. Dengan kata lain, jika karyawan memiliki Pengetahuan yang baik, maka akan semakin baik pula produktivitasnya.

Skill (keterampilan) adalah kemampuan atau kreativitas seorang karyawan dalam mengerjakan sesuatu yang dilakukan secara tepat dan cepat dalam bidang tertentu. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengetahuan karyawan serta keterampilan karyawan, maka akan semakin tinggi Produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik pengetahuan dan keterampilan pegawai semakin baik pula Produktivitasnya.

Kerangka konseptual di atas dapat digambarkan dalam sebuah model analisis penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Model Analisis Penelitian

2.5. Hipotesis

H1 : Diduga *Knowledge* (pengetahuan) (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H2 : Diduga *Skill* (keterampilan) (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.