

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait variabel keterampilan kerja, disiplin kerja karyawan, dan produktivitas kerja telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berikut hasil rangkuman penelusuran sebelumnya:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL DAN NAMA PENELITI	VARIABEL PENELITI	METODE PENELITIAN	HASIL
1.	Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan <i>Albon Hamonangan, Zulkarnain Lubis, and Abdul Rahman</i> <i>Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan Program Studi Magister Agribisnis Universitas Medan Area Program Studi Agrotknologi Fakultas Pertanian Universitas Medan Area Sumatera Utara (2015)</i>	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
2.	Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan <i>Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari dan Rona Tanjung</i> <i>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan) & (Prodi Magister Manajemen, Program pascasarjana,</i>	Produktivitas Kerja; Rotasi Jabatan; Disiplin Kerja; Beban Kerja	Sampel terdiri dari 47 responden yang diambil dengan metode sensus. Analisis data menggunakan regresi berganda dan pengujian hipotesis serta menggunakan SPSS versi 23.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan dengan perolehan angka t hitung sebesar 6,684 > t tabel 1,681 dan signifikansi t tabel sebesar 0,0001,681 dan signifikansi t tabel sebesar 0,0011,681 dan tingkat signifikansi 0,0002.82 f-tabel dengan tingkat signifikansi 0,000

	<i>Universitas Riau Kepulauan) (2020)</i>			
3.	<p>Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p><i>Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti; Sudarsih; Dela Audiva</i></p> <p><i>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (2022)</i></p>	Produktivitas kerja, keterampilan, disiplin kerja, kepuasan kerja	Metode analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda. .	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sahabat Unggul Internasional</p> <p><i>Ade Onny Siagian</i></p> <p><i>Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia (2021)</i></p>	Disiplin Kerja, Produktivitas, Karyawan	Analisis Regresi, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis Koefisien Regresi.	Bahwa Disiplin Kerja Mempengaruhi Produktivitas.
5.	<p>Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun</p> <p><i>Wiwin Wiranti</i></p> <p><i>Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi IKIP PGRI Madiun (2016)</i></p>	Keterampilan, Produktivitas Kerja Karyawan	Untuk menguji hipotesis ini menggunakan uji r, uji F dan uji t.	Ada pengaruh keterampilan secara keseluruhan terhadap produktivitas kerja pada Konveksi Istana Modus Madiun.

Sumber : *Jurnal Belajar Sebelumnya*

Perbandingan peneliti terdahulu dengan konsep penelitian yang akan dilakukan, peneliti bisa menjelaskan antara lain :

1. Pada penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Albon Hamonangan, Zulkarnain Lubis, dan Abdul Rahman (2015) terdapat adanya persamaan dan perbedaan, persamaannya yaitu keterampilan sebagai variabel independen dan variabel dependennya produktivitas kerja karyawan,

perbedaannya yaitu pada tempat penelitian dimana pada jurnal terdahulu bertempat di PT. Industri Karet Nusantara Medan dan peneliti mengambil tempat di Ud. Pulo Beton 1 Jabon.

2. Pada penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Dini Riskhi Ariani , Sri Langgeng Ratnasari dan Rona Tanjung (2020) terdapat adanya persamaan dan perbedaan, persamaannya yaitu empat variabel yang meliputi pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja sebagai variabel independen, dan Produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen, namun terdapat juga perbedaan yaitu pada tempat dilakukannya penelitian, pada jurnal tersebut tempat penelitian PT. Buana Cipta Propertindo yang beralamatkan di Komp. Cipta Griya No. 1-5 Buliang, Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau, dan penelitian mengambil tempat penelitian di UD. Pulo Beton 1 Jabon.
3. Penelitian yang dilakukan Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Sudarsih, dan Dela Audiva (2020) terdapat juga kesamaannya yaitu persamaan empat variabel yang meliputi Keterampilan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja sebagai variabel independen dan Produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Perbedaannya yaitu pada tempat dilakukannya penelitian pada jurnal bertempat di rumah batik tastaka banyuwangi, dan penelitian mengambil tempat penelitian di UD. Pulo Beton 1 Jabon.
4. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ade Onny Siagian terdapat adanya persamaan dan perbedaan, persamaannya yaitu dua variabel yang meliputi disiplin kerja sebagai variabel independen dan produktivitas

sebagai variabel dependen. Perbedaannya yaitu pada tempat dilakukannya penelitian, pada jurnal tersebut tempat penelitian terdapat di PT. Sahabat Unggul Internasional dan penelitian mengambil tempat penelitian di UD. Pulo Beton 1 Jabon.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Wiranti terdapat adanya kesamaan dan perbedaan, persamaannya yaitu mempunyai dua variabel yang meliputi keterampilan kerja sebagai variabel independen dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen, namun terdapat perbedaan tempat penelitian pada jurnal tersebut tempat penelitian di Konveksi Istana Mode Madiun dan peneliti mengambil tempat penelitian di UD. Pulo Beton 1 Jabon.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

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 baik 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.

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 di atas, 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.

2.2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak, tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta keprilakuan lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan yang sesuai dengan situasi tertentu.

Faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Simanjuntak Sutrisno, (2011), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan, Patihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil dan meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.
2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan, Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan, Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Ravianto (2014) yaitu :

1. **Motivasi**, Merupakan suatu usaha yang dapat mendorong karyawan dalam bekerja.

2. **Work Discipline**, Merupakan sikap individu atau kelompok yang menunjukkan patuh terhadap aturan dan sanksi yang telah dibuat. Disiplin Kerja berkaitan dengan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan apabila motivasi yang diberikan sesuai maka tingkat disiplin karyawan akan semakin meningkat.
3. **Skill**, Merupakan kemampuan yang dimiliki tiap individu dan dapat diasah dengan latihan-latihan kerja
4. **Tingkat Pendidikan**, Memiliki pendidikan yang tinggi merupakan salah satu komponen yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula bekal ilmu yang dimiliki sehingga karyawan akan lebih mudah untuk mencoba hal baru.
5. **Pengawasan**, Pengawasan memiliki peran pokok dalam membentuk semangat kerja
6. **Lingkungan dan Iklim Kerja**, Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan

2.2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

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 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.

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 sumber daya 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** 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.

2.2.2 Keterampilan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut Spencer dan Stephen 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 di sini 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.

2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja menurut Davis dan John, (2008) adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan merupakan salah satu hal yang ditemui dan didapatkan oleh individu melalui pengamatan. Pengetahuan akan muncul ketika individu seseorang menggunakan kemampuan untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat sebelumnya. Semakin tinggi pendidikan seorang individu, maka semakin baik

pengetahuan yang diperoleh. Sehingga seorang individu akan lebih mudah menerima dan mempelajari hal-hal baru.

2. Kemampuan merupakan keseluruhan dan kapasitas seorang individu dalam melakukan tugas di suatu perusahaan atau bidang yang telah ditekuni.

2.2.2.3 Indikator Keterampilan Kerja

Menurut Mangkunegara, (2010) Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keterampilan dapat dinilai melalui indikator penilaian sebagai berikut:

1. Persepsi, meliputi penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasi stimulus, penafsiran stimulus;
2. Pengendalian diri, meliputi sikap, emosi dan motif;
3. Melaksanakan tanggung jawab kolektif, dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja;
4. Melaksanakan tanggung jawab individu, dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu.

Guna meningkatkan keterampilan kerja, disamping dilakukan melalui pendidikan formal, dapat juga dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan. Tujuan dari pelatihan pada umumnya untuk meningkatkan ketrampilan kerja,

peningkatan penguasaan alat dan metode-metode baru. Latihan kerja menekankan pada peningkatan kemampuan profesional, sehingga latihan adalah suplemen dari pendidikan. Sasaran dari pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Nilai-nilai pengembangan bakat, kreativitas, inovasi, keterampilan dan motivasi kerja biasanya ditumbuhkan di lingkungan pendidikan dan dikembangkan dalam proses latihan kerja.

Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis Blanchard & Thacker, (2004). Jadi, keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental Budi W. Soetjipto, (2002).

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.

Keterampilan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Budi W. Soetjipto, (2002) seperti berikut:

1. Menentukan cara menyelesaikan tugas/- pekerjaan;
2. Menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan;

3. Menyelesaikan tugas dengan baik;
4. Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan;
5. Menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan.
6. Memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan.

2.2.3 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.

2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006) bahwa: “Disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan juga kemauan seseorang untuk mematuhi segala aturan perusahaan yang berlaku.”

Menurut Rivai (2011) bahwa : “Disiplin kerja adalah alat untuk berkomunikasi yang digunakan manajer dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran untuk mematuhi aturan perusahaan.”

Menurut Singodimejo (2002) bahwa : “mengatakan disiplin adalah sikap suka rela seseorang untuk mentaati dan mematuhi peraturan yang berlaku disekitarnya. Karyawan dengan disiplin

yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan sebaliknya jika disiplin tersebut menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu maupun oleh organisasi.”

Dari beberapa teori diatas yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sikap kesadaran, dan kesediaan seseorang untuk menaati aturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungannya.

2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011) hal yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Jika perusahaan juga memberikan jaminan, maka karyawan akan bersedia untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku. Dan juga perusahaan memberikan kompensasi yang setimpal dengan kerja keras yang telah diberikan karyawan ke dalam perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan memperhatikan tentang bagaimana para pemimpin menjalankan disiplin diri

dan bagaimana mengendalikan kata-kata dan tindakan mereka sendiri yang merusak aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Tidak adanya aturan yang dapat dijadikan pegangan
Perusahaan tidak akan dapat melaksanakan pembinaan disiplin tanpa aturan tertulis yang jelas yang dapat menjadi pedoman bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Apabila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin, maka pimpinan juga harus berani untuk mengambil tindakan sesuai dengan pelanggaran yang dibuat karyawan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan, diperlukan adanya pengawasan untuk mengarahkan karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan benar sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang memiliki kepribadian berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

2.2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, menurut Sutrisno (2011) sebagai berikut:

1. Ketersediaan menyelesaikan tugas tambahan,

Sikap karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang dibebankan.

2. Kepatuhan terhadap pimpinan,

Karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan pemimpin.

3. Presensi Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.

4. Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan.

5. Ketelitian dalam bekerja

Suatu tingkat ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

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.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

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.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori dan pembahasan pada bab sebelumnya, peneliti berpendapat bahwa produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah keterampilan dan disiplin 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.

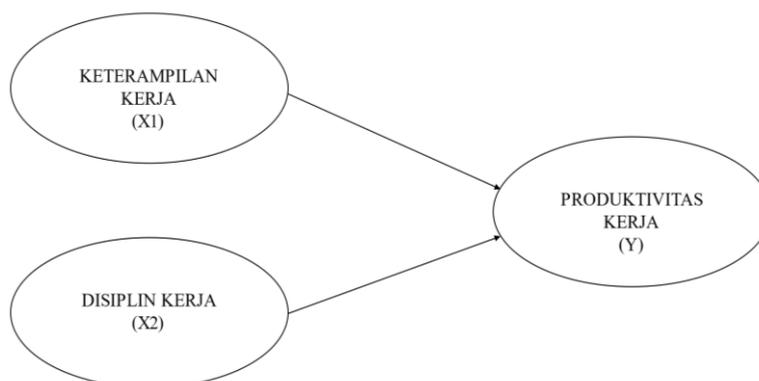
Keterampilan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Keterampilan kerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan. Yang mana kemampuan ini bisa dilihat dari output yang dihasilkan oleh karyawan tersebut mulai dari jumlah 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.

Selain itu 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.

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

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 = Keterampilan Kerja Sebagai Variabel Independen

X2 = Disiplin Kerja Sebagai Variabel Independen

Y = Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

→ = Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel dependen

2.5 Hipotesis

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

H1: Diduga keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Pulo Beton 1 Jabon.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Pulo Beton 1 Jabon.