BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dimaksudkan sebagai bahan pendukung dalam penyusunan penelitian. tujuan dari penelitian terdahulu ialah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Penelitian yang digunakan tentunya yang berhubungan dengan variabel ketrampilan kerja,disiplin kerja dan produktivitas karyawan. Berikut adalah hasil resume penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul diantaranya yaitu :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Indri Tolo Jantje.Sepang Lucky O.H Dotulong (2016)	Pengaruh Ketrampiln Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado	Pengaruh ketrampilan kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	a. Hasil penelitian menunjukan secara simultan keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. b. Hasil penelitian secara parsial keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. c. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lanjutan tabel 2.1 penelitian terdahulu

2	Mei Linda Intan Pratiwi, M. Munir Rachman, Suharyanto. (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja,Kemampuan Kerja & Ketrampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Lautan Utama	Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Kemampuan Kerja (X2) Ketrampilan Kerja (X3) Kinerja Karywan (Y)	Kuantitatif Deskriptif	a. Hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dharmaa Lautan Utama Surabaya. b. Hasil penelitian diperoleh bahwa Kemampuan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Lautan Utama Surabaya secara positif serta signifikan. c. Hasil penelitian diperoleh bahwa Ketrampilan kerja berpengaruh secra postif serta signifikan terhadap kinerja kryawan PT. Dharma Lautan Utama Surabaya.
3	Febrio Lengkong Victor P.K lengkong Rita N. Taroreh (2019)	Pengaruh Ketrampilan,Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)	Pengaruh ketrampilan (X1), Pengalaman (X2), Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Lineaar Berganda	a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Keterampilan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. b. Secara parsial Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. c. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. d. Secara simultan Keterampilan Kerja, Pengalaman dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada

Lanjutan tabel 2.1 penelitian terdahulu

					PT. Tri Mustika Cocominaesa. e. Perusahaan sebaiknya mempertahankan karyawan yang memiliki pengalaman paling tinggi yang ada akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
4	Aji Mulyana, Sukomo, Rony Marsiana Suhendi (2019)	Pengaruh Ketrampilan Kerja dn Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis)	Pengaruh ketrampilan kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitatif Deskriptif	Berdasarkan hasil penelitian bahwa : 1). Keterampilan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada CV.Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis 2). Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada CV.Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis 3). Keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada CV.Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis.
5	Indra Solihin, Nurhadi, Irnida Fara Syahada, Erwin Suandan, Klarisa Deo Saputri (2020)	The Effect Of Work Discipline On Employee Performance In	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Explanatory Reserch	a) Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 3,758 dengan kriteria baik. b) Variabel kinerja karyawan diperoleh skor rata-rata sebesar 3,818 dengan kriteria baik. c) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

Lanjutan tabel 2.1 penelitian terdahulu

6	Abdul Rachman Saleh (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja,Motivasi Kerja,Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT.Inko Java Semarang	Pengaruh Disiplin Kerjan (X1) Motivasi Kerja (X2) Etos Kerja (X3) Lingkungan Kerja (X4) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Regresi Lineaar Berganda	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut : 1.Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Inko Java. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Inko Java. 3. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Inko Java 4.Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Inko Java 5. Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama sama atau simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Inko Java
7	Ema Sumantika, Amirul Mukminin dan M.Badar (2021)	Pengaruh Ketrampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima	Pengaruh Ketrampilan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa : A.Keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan perusahaan kain tenun Nurmantika Kota Bima secara parsial.

					B.Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan kain tenun Nurmantika Kota Bima. C. Sedangkan keterampilan kerja dan pengalaman kerja secara silmutan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan kain tenun Nurmantika Kota Bima

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Produktivitas Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Dalam suatu perusahaan produktivtas kerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat penting. Karena produktivitas merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009) Produktifitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Pendapat lain dari Muchdarsyah Sinungan (2009: 17) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan

hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya (Sugeng Budiono (2003).

Menurut Simamora (2004:110) Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Ouput dan Input yang optimal. Siagian (2008) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan Produktivitas kerja karyawan yang sudah dijelaskan oleh para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan untuk mencapai hasil yang ditentukan oleh perusahaan dengan tenaga yang dihitung dari waktu kerja,barang atau jasa yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dalam waktu tertentu.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Produktivitas Karyawan

Menurut Sulistyani dan Rosidah dalam Hartatik (2014:213),ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain:

a. Pengetahuan (knowledge)

Merupakan salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas. Pengetahuan lebih berorientasi pada intelegasi,daya pikir,dan penugasan ilmu,serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendididkan yang tinggi,seorang karyawan diharapakan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

b. Keterampilan (skill)

Adalah kemampuan dan penugasan teknis operasional mengenai bidang tertentu,yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis.

c. Kemampuan

Terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seseorang pegawai. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian,apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi maka ability yang tinggi pula.

d. Sikap

Merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubunganya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

Dwi Tanto,Sri Murni Dewi,Sugeng P.Budio (2012) menjelaskan bahwa faktor lain yang menjadi pengaruh dalam produktivitas kerja antara lain kesesuaian upah yang diterima pekerja,pendidikan,kemampuaan kerja dan disiplin kerja.

2.2.1.3 Indikator Produktivitas Karyawan

Adapun indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2010),yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

   Kemampuan seorang karyawan dapat diukur pada ketrampilan yang dimilikinya serta porfesionalitas mereka dalam bekerja,oleh karena itu seorang karyawan harus bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

   Seorang karyawan harus bisa untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan.

3. Semangat Kerja

   Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan.

4. Mutu

Merupkan hasil akhir pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas brang bagus atau tidak dengan cara kerja seorang karyawn di perusahan.

5. Efisiensi

   Perbandingan antara hasil akhir yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang sudah digunakan.

2.2.2 Ketrampilan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Ketrampilan Kerja

Ketrampilan adalah keahlian yang dimiliki masing-masing karyawan berdasarkan pengetahuan,keahlian serta pengalaman kerja. Setiap para pekerja pastinya memiliki ketrampilan yang berbeda-beda,karena pada dasarnya ketrampilan tidak dapat terbentuk secara langsung,melainkan membutuhkan pelatihan,pengetahuan,ketekunan dan pengalaman-pengalaman yang telah didapatakan. Dengan memiliki ketrampilan kerja yang baik,maka akan membantu karyawan menghasilkan kuantitas yang besar tanpa mengurangi kualitas dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Prawironegoro dan Utari (2016) yang mengatakan bahwa perpaduan ketrampilan kerja dengan penegetahuan tentang pekerjaan merupakan kemampuan sumber daya manusia dan sebagai infrastruktur yang menentukan sikap dan situasi kondusif,mutu dan produktivitas pekerjaan.

Dalam Famella, dkk (2015:117) ketrampilan berarti mengembangkan pengetahun yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberap tugas ketrampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat. Menurut Gibson (1996) Dalam bekerja kemampuan tidak hanya dilihat dari fisiknya saja, tetapi dilihat dari segi kesiapan dan kesanggupan mental dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada setiap masing-masing karyawan. Faktor kemampuan karyawan terdiri dari pengetahuan karyawan yang memadahi untuk jabatannya dan ketrampilan dalam mengerakan pekerjaan sehari-hari,maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan (Mangkunegara 2000).

Berdasarkan penjelasan tentang ketrampilan yang sudah dijelaskan diatas dapat dikatakan bahwa ketrampilan merupakan kemampuan karyawan yang diperoleh dari pengalaman dan latihan yang dapat membantu memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang dapat berkualitas.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Ketrampilan Kerja

Menurut Davis dan John (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi ketrampilan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan salah satu hal yang ditemui dan didapatkan oleh individu melalui pengamtan. Pengetahuan akan muncul ketika individu seseorang mengunakan 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

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

2.2.2.3 Indikator Ketrampilan Kerja

Menurut Budi (2009) indikator ketrampilan kerja adalah sebagai berikut :

1) Mengetahui tugas yang harus dikerjakan diperusahaan

Setiap individu karyawan harus mengetahui tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Karena tugas yang didapatkan merupakan tanggungjawab yang harus diselesaikan seorang karyawan didalam suatu perusahaan.

2) Mengetahui cara mengerjakan pekerjaan

Setiap individu karyawan harus mengetahui cara mengerjakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan agar

karyawan tidak mendaptkan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan yang sudah di intruksikan pemimpin.

3) Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan

Setiap individu karyawan harus berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan agar hasil pekerjaannya bisa lebih baik dari sebelumnya. Seorang individu yang berorientasi pada peningkatan mutu selalu berusaha agar kualitas produk hasil pekerjaannya akan lebih baik.

2.2.3 Disiplin Kerja

2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2010:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Fahmi (2016:29) disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan,proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasikan dan mengakumulasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan. Hamali (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan yang ada dalam diri seorang pegawai yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pengertian disiplin kerja yang telah

dijelaskan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja ialah kesadaran karyawan dalam kesediaan mereka untuk menaati peraturan dalam perusahaan yang sudah ditetapkan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Adapun menurut Afandi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya adalah :

1) Faktor Kepemimpinan

   Kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi atau memberikan contoh yang baik kepada karyawan agar dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan. Selain karyawan,pemimpin juga memiliki pengaruh penting dalam perusahaan. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik dan dapat memotivasi karyawannya dalam bekerja.Pemimpin juga harus bisa mengatur karyawannya agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

2) Faktor Sistem Penghargaan

   Pemberian penghargaan untuk karyawan merupakan suatu apresiasi perusahaan pada karyawan yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjannya untuk mengembangkan perusahaan.

3) Faktor Kemampuan

   Perusahaan akan menempatkan karyawan pada setiap bagian-bagian yang sesuaai dengan kemampuan masing-masing

karyawan. Dengan menempatkan sesuai kemampuan karyawan mereka akan bersungguh-sungguh dan menaati peraturan dalam bekerja.

4) Faktor Balas Jasa

Balas jasa merupakan apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah mereka berikan. Bentuk balas jasa seperti gaji dan bonus apabila mendapat tambahan kerja dari perusahaan. Balas jasa dapat mempengaruhi disiplin,sikap,perilaku dan motivasi kerja seorang karyawan.

5) Faktor Keadilan

Keadilan menjadi nilai penting yang harus ada didalam diri seorang pemimpin. Memperlakukan dan memberikan penghargai kepada semua karyawan agar merekan tidak merasa dibedakan. Dengan bersikap adil karyawan akan semangat dan meningkatkan rasa disiplinny dalam bekerja.

6) Faktor Pengwasan Melekat

Pengawasan merupakan hal yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap karyawannya. Adanya pengawasan yang efektif dapat mengurangi tindakan indispliner dan karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja.

7) Faktor Sanksi Hukuman

Pemberlakuan sanksi memberikan pengaruh terhadap sikap disiplin pada karyawan. Sanksi bertujuan agar karyawan

tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Adanya sanksi karyawan akan bekerja lebih disiplin dan berhati-hati.

8) Faktor Ketegasan

Seorang pemimpin perusahaan harus dapat bersikap tegas kepada karyawannya. Dengan memiliki pemimpin yang tegas karyawan akan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

9) Faktor Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan merupakan komunikasi yang dilakukan dalam lingkup kerja. Dengan adanya hubungan kemanusiaan yang baik,suasana dalam bekerja akan lebih kondusif dan dapt meningkatkan kedisiplinanny dalan bekerja.

2.2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Singodimejo dalam Sutrisno,2016:94) mengemukakan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

   Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan dalam perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

   Taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturn dasar tentang cara berpakaian dan juga cara bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

   Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan,tugas,tanggung jawab dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain.

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Ketrampilan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Ketrampilan karyawan merupakan faktor penting dalam proses pencapaian target perusahaan. Dengan kata lain ketrampilan dalam bekerja memiliki pengaruh dalam perkembangan suatu perusahaan. Ketrampilan merupakan keahlian yang harus dimiliki setiap karyawan dalam bekerja.ketrampilan karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi juga. Robbins (2005:51) mengatakan bahwa ketrampilan memiliki keterkaitan pada aspek kelebihan seseorang dalam melaksanakan pekerjaansedangkan kemampuan lebih mengarah pada kesiapan seseorang menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Didukung oleh penelitian sebelumnya yang dibuktikan oleh Wiwin Wiranti (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Ketrampilan Terhadap Produtivitas Kerja Karyawan Pada Koveksi Istana Mode Madiun yang hasilnya ketrampiln kerja memiliki pengaruh terhadap produtivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa ketrampilan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi ketrampilan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi. Karyawan yang memiliki ketrampilan akan dapat bekerja dengan maksimal dan pekerjaan yang diberikan juga akan selesai sesuai dengan yng sudah ditargetkakn oleh perusahaan.

2.3.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Selain ketrampilan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja,disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Rivai dan Sagala (2013) bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perushaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja merupkan suatu bentuk upya pegawai yng berusha memperbaiki dan membentuk pengetahuan,sikap dan perilaku karyawan sehingg perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengn para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja BA Husain (2018:6). Disiplin dalam bekerja merupakan hal yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Karena dengan adanya disiplin kerja karyawan diharapkan dapat bekerja dengan sesuai peraturan yang sudah ada pada setiap perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan berdampak positif dalam produktivitas.

Menurut Fahmi (2016:29) disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan,proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasikan dan mengakumulasikn masalah-masalah kinerja kepada karyawan. Pendapat lain disampaikan

Rivai (2015:599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan par manjer untuk berkomunikasi dengn karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Ade Omny Siagian (2021) dalam penelitiannya. yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Sahabat Unggul Internasional. Yang hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivtas karyawan. Pendapat lain diungkapan Widodo dan Sunarso (2009: 55) yang berbunyi disiplin kerja sangat mempengaruhi terhadap produktivitas karena dengan disiplin kerja maka pekerja mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ilmu yang didapt dari penyuluhan. Didukung juga dalam penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Gede Indre Parta dan I Gede Aryana Mahayasa (2021) dengan judul Pengaruh Ketrampilan Kerja,Team Work,dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk,Gianyar dengan hasil terdapat pengaruh antara ketrampilan kerja,team work dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja yang

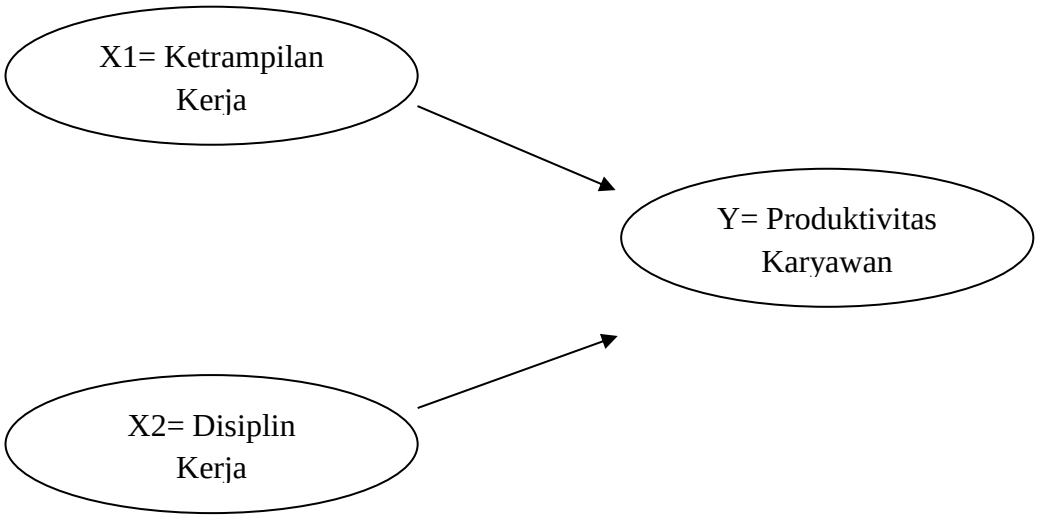
dihasilkan juga akan maksimal. Karyawan yang memiliki disiplin akan dapat bekerja dengan maksimal dan pekerjaan yang diberikan juga akan sesuai dengan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang,landasarn teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas,maka dapat disusun kerangka konseptual yang bertujuan untuk menerangkan mengenai objek penelitian secar umum yang dilakukan dalam kerangka variabel yang akan diteliti sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Bagan kerangka konseptual ini untuk mengambarkan variabel yang akan diteliti dimana Produktivitas Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependent), Ketrampilan Kerja (X1) dan (X2) Disiplin Kerja sebagai variabel bebas.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas yang didukung latar belakang, landasan teori dan penelitian terdahulu,maka dirumuskan 2 hipotesis dalam penelitian ini,yaitu :

H1 : Diduga ketrampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UD. Wawan Subagiyo

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UD. Wawan Subagiyo