

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bagian penunjang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara empiris. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang (Usman, 2016)	Disiplin Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif, dan Analisis Regresi Linier Sederhana	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Allo Jaya Bontang
2.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu (Yulia Andini et al, 2019)	Disiplin Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif, Analisis Regresi Linier Sederhana dengan SPSS	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau) (Swandono Sinaga, 2016)	Lingkungan Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif, dan Analisis Regresi Linier Sederhana	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

4.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia (Panjaitan, 2017)	Lingkungan Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lotus Pradipta Mulia
5.	Hubungan Antara Keterampilan Kerja dengan Produktivitas Kerja di PT. Bara Dynamics (Syahdan, 2017)	Keterampilan Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)	Analisis statistik menggunakan program SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial) versi 20	Terdapat hubungan positif antara keterampilan kerja dengan produktivitas tenaga kerja.
6.	Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Konveksi Istana Mode Madiun (Wiwin Wiranti, 2016)	Keterampilan Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif, Analisis statistik deskriptif	Adanya pengaruh antara keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja
7.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso (Efendi et al., 2018)	Lingkungan Kerja (X1) Keterampilan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis varian, analisis regresi, koefisien determinasi berganda, uji F, uji t, efektivitas garis regresi berganda, <i>standart error of estimate</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso 2. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso
8.	<i>The Influence of Discipline, Work Skills and Work Environment on Work Productivity PT. Epson</i> (S. Putra & Liswani, 2020)	<i>Discipline</i> (X1) <i>Skills</i> (X2) <i>Work Environment</i> (X3) <i>Employee Productivity</i> (Y)	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Epson Indonesia Industry

9.	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Mega Prima (Indriati et al., 2023)	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Keterampilan Kerja (X3) Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja 3. Keterampilan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja di CV Mega Prima Mandiri Kalasan
10.	Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT.Allo Jaya (Sandhi et al., 2023)	Keterampilan Kerja (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Disiplin Kerja (X3) Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menjelaskan bahwa 1. Keterampilan kerja berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja secara positif dan signifikan 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja secara positif dan signifikan 3. Disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja secara positif dan signifikan pada PT. Allo Jaya Bontang

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Produktivitas Kerja

2.2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas memiliki peranan sangat penting karena produktivitas yang tinggi dapat menguntungkan perusahaan (Ariani et al., 2020). Produktivitas kerja juga digunakan untuk mengukur keberhasilan usaha. Menurut Siti (2020), produktivitas merupakan hasil dari persyaratan yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan. Perusahaan menerapkan setiap peraturan untuk dipatuhi oleh seluruh karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Saleh & Utomo (2018) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan ukuran kualitas serta kuantitas suatu pekerjaan melalui pertimbangan biaya dari sumber daya dalam mengerjakan pekerjaannya. Biaya yang dikeluarkan oleh suatu usaha dilakukan demi memperoleh hasil yang maksimal, sehingga perlu adanya perbandingan antara *input* dengan *output* agar suatu usaha dapat mengukur selisihnya dan menggunakan ukuran tersebut dalam proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan *output* pekerjaan berdasarkan sumber daya yang digunakan demi tercapainya tujuan suatu usaha. Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat dari bagaimana cara kerja yang digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh demi kelangsungan bisnis.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan, maka perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Anoraga dalam Busro (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

1. Motivasi kerja karyawan

Perlunya memberikan motivasi kepada karyawan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik lagi.

2. Pendidikan

Seseorang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan memiliki produktivitas kerja yang lebih baik, hal tersebut merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja dapat mencakup datang tepat waktu, bekerja dengan baik.

4. Keterampilan

Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus.

5. Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok yang menjalin hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang, di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting, karena dengan tercapainya hubungan yang selaras, dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

6. Kemampuan kerja sama.

Kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk saling membantu satu sama lain. Saling terikat satu sama lain dengan baik.

7. Gizi dan kesehatan

Memberikan jaminan untuk gizi dan kesehatan para karyawan.

8. Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab karyawan, karena jika semakin tinggi prestasi karyawan dan risiko karyawan maka akan semakin tinggi besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan membuat karyawan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

9. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan di sini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pemimpin, suhu serta lingkungan kerja, penerangan ruangan, dll. Karena jika dalam ruangan terjadi perselisihan atau suasana yang tidak baik, maka akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

10. Kecanggihan teknologi yang digunakan

Kecanggihan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam menyelesaikan pekerjaan.

11. Faktor-faktor produksi yang memadai

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

12. Jaminan sosial

Memberikan perhatian dan pelayanan perusahaan kepada

setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Hal ini akan membangun semangat yang tinggi bagi karyawan.

13. Manajemen dan kepemimpinan

Manajemen yang baik membuat karyawan berorganisasi dengan baik pula, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat tercapai.

14. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas.

2.2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas yang meningkat akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan.

Menurut T.Hani Handoko dalam A.Khairul Hakim (2011), indikator produktivitas antara lain :

1. Kualitas kerja

Hasil pekerjaan karyawan NADIA TAS yang dilihat dari perbandingan antara standar yang telah ditentukan dengan hasil pekerjaan karyawan tersebut. Hasil kerja karyawan yang sesuai dengan standar usaha atau lebih baik dari standar yang telah ditetapkan, maka kualitas karyawan tersebut juga baik. Jika hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan berada di bawah standar penetapan, maka karyawan tersebut memiliki kualitas kerja yang rendah, sehingga perlu adanya peningkatan kualitas

kerja.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menggunakan angka untuk menentukan produktivitas seorang karyawan. Hasil produksi tas yang mencapai target atau melebihi target sesuai ketentuan menunjukkan tingkat kuantitas kerja karyawan yang baik. Sebaliknya, hasil produksi tas yang kurang dari target menunjukkan bahwa tingkat kuantitas kerja di NADIA TAS masih rendah.

3. Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur batas waktu produksi sesuai dengan ketentuan. Penggunaan waktu yang optimal dan penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan jatuh tempo dalam bekerja sangat mempengaruhi hasil produksi.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibun (2018), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Semua karyawan diharuskan dengan senang hati mengikuti dan mematuhi aturan yang telah disediakan. Disiplin kerja didefinisikan sebagai seperangkat aturan, standart, dan praktik baik dapat mengatur perilaku dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Apfia (2017), disiplin kerja terdiri dari sikap, tingkah laku serta perbuatan individu yang sesuai dengan peraturan perusahaan demi meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam bekerja. Untuk mempercepat tercapainya tujuan organisasi maka kedisiplinan karyawan yang baik sangat diperlukan, karena jika kedisiplinan karyawan buruk maka dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja dalam perusahaan dapat dinilai dengan melakukan pengamatan terhadap karyawan yang bekerja dengan efektif dan efisien. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena berpengaruh pada waktu, kegiatan, perilaku, dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaannya. Disiplin kerja dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki kondisi atau sikap untuk menghormati peraturan dan ketentuan organisasi.

2.2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk menunjang keberlangsungan perusahaan tersebut, baik buruknya seseorang dalam disiplin kerja tidak muncul tanpa sebab, melainkan karena beberapa faktor. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang ada, jika mereka meyakini akan mendapatkan feedback (menerima imbalan yang sepadan) dengan jumlah sesuai dengan kerja keras

yang mereka lakukan untuk organisasi. Mereka akan bekerja dengan tenang dan rajin, dan terus-menerus berusaha untuk melakukan pekerjaan terbaik, jika kompensasi yang diberikan memadai. Pemberian kompensasi yang layak, di sisi lain, tidak menjamin terciptanya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Pemimpin yang teladan sangat penting dalam menegakkan disiplin karyawan, karena di tempat kerja, semua karyawan harus memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin diri, serta bagaimana mengendalikan diri dari kata-kata, tindakan, dan sikap yang dapat membahayakan antara disiplin kerja yang berlaku. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik dan benar agar bawahannya dapat meniru sikap positif pemimpin. Yang dimaksudkan adalah apa yang dilakukan oleh bawahan itulah hasil dari meniru pemimpin.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Jika tidak adanya peraturan tertulis yang tepat untuk digunakan sebagai pegangan bersama, pembinaan disiplin tidak akan dapat berjalan di seluruh perusahaan. Disiplin tidak dapat dikenakan jika aturan dibentuk semata-mata hanya di lisan saja, karena jika di lisan saja dapat berubah sewaktu-waktu tergantung pada situasi dan kondisi yang terjadi pada saat itu. Disiplin dapat ditegakkan oleh perusahaan jika aturan tertulis telah disepakati bersama, bukan sepihak saja.

Seluruh karyawan dilindungi dan berjanji untuk tidak melakukan hal yang sama, karena keberanian pemimpin mengambil keputusan tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah dilakukan, dengan pelanggaran disiplin, dan sesuai dengan konsekuensi yang ada.

4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Semua tindakan yang dilakukan oleh organisasi sangat memerlukan pengawasan, yang akan mengarahkan personil agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan perintah. Namun, tidak dipungkiri bahwa sifat manusia adalah keinginan untuk bebas, tidak dibatasi juga oleh aturan atau hukum apapun. Jika karyawan selalu diawasi maka mereka akan selalu melakukan disiplin kerja.

5. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan

Gaji yang tinggi dan pekerjaan yang menuntut tidak menjadikan karyawan selalu puas, namun mereka juga membutuhkan banyak perhatian dari atasan mereka. Karyawan ingin atasan mendengarkan keluhan dan masalah mereka diakui, lalu mencari solusi. Pemimpin yang berhasil memperhatikan para karyawannya akan berpengaruh pada prestasi, semangat kerja, dan moral karyawan.

6. Kurangnya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Suatu organisasi harus menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang positif, sebagai berikut:

- a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
Tidak adanya konflik yang timbul di dalam perusahaan.
- b. Mengutarakan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan merasa bangga dengan pujian yang diutarakan.
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dengan pertemuan-pertemuan, apalagi dengan pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberikan informasi (ijin) jika ingin meninggalkan tempat kerja dengan sesama rekan kerja, memberikan informasi yang jelas kemana dan untuk urusan apa meninggalkan tempat kerja, walaupun atasan kebawahan sekalipun, untuk menghindari konflik yang terjadi.

2.2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan, Menurut Sastrohadiwiryono (2013), sebagai berikut :

- a) Tingkat kehadiran.
- b) Tingkat kehati-hatian.
- c) Kepatuhan terhadap standar kerja.
- d) Kepatuhan terhadap peraturan kerja.
- e) Etika dalam bekerja.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Menurut Saleh & Utomo (2018), lingkungan kerja merupakan tempat yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis mempengaruhi kerja karyawan (Fitriani et al., 2024). Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan hal-hal yang mempengaruhi fisik karyawan, sedangkan lingkungan psikologis terkait dengan psikologis karyawan. Suasana kerja yang positif akan memberikan karyawan rasa aman dan berusaha melakukan yang terbaik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki dampak kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya seperti mengkondisikan udara yang masuk serta penerangan ruangan yang memadai (Susanto, 2023).

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana di sekitar tempat bekerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2.3.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21), definisi lingkungan kerja adalah seluruh peralatan yang digunakan dalam bekerja, lingkungan sekitar pekerjaan, cara kerja, serta pengaturan kerja yang baik dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, diantaranya adalah :

1. Tata ruang kerja yang tepat

Dalam sebuah perusahaan sebaiknya memberikan ruangan yang cukup dan nyaman untuk karyawan, agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus merasakan ketidaknyamanan terhadap ruangan yang tidak memungkinkan. Dengan demikian, sebelum menempatkan karyawan pada ruangan tersebut, sebaiknya direncanakan terlebih dahulu, agar para karyawan tidak terganggu, di samping itu perusahaan juga harus dapat menghindari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.

2. Cahaya

Ruangan yang memiliki cahaya yang bagus akan mempercepat selesainya suatu pekerjaan dengan hasil yang sesuai. Cahaya yang bagus dapat menambah semangat bagi para karyawan, karena dengan adanya cahaya maka pencerahan dalam ruangan tidak mengganggu karyawan dalam bekerja.

3. Suhu dan kelembapan udara yang tepat

Karyawan membutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik bagi para karyawan. Udara di ruangan yang sedikit tentu tidak sehat, sehingga karyawan tidak akan fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya karena mungkin akan mengganggu pernafasan. Kelembapan udara menjadi penentu bagi tercapainya keamanan dan kenyamanan karyawan.

4. Suara yang bising

Suara yang mengganggu konsentrasi bekerja dapat merusak konsentrasi kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan tidak dapat optimal. Setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising, atau menekankan untuk memperkecil suaranya.

5. Suasana kerja

Suasana kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan, sebagai pendukung kelancaran pekerjaan perusahaan. Suasana kerja yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, dan bawahan dengan bawahan. Jika hubungan terjalin dengan baik maka akan menciptakan semangat kerja dan menumbuhkan motivasi kerja karyawan.

6. Keamanan kerja

Rasa aman dapat menciptakan ketenangan bagi karyawan dan mendorong motivasi kerja karyawan. Rasa aman di dalam pekerjaan, tempat kerja, posisi dalam perusahaan ketika mereka melakukan yang terbaik. Rasa aman karena adanya jaminan harta milik karyawan.

2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014) membagi indikator lingkungan kerja menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- a) Lingkungan kerja fisik, terdiri dari bangunan yang digunakan sebagai tempat kerja karyawan, peralatan kerja

yang memadai, dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Karyawan yang merasa aman dan nyaman dapat bekerja secara maksimal.

b) Lingkungan kerja non fisik perusahaan yang terdiri dari hubungan antar rekan kerja dan hubungan antar karyawan dengan pimpinan. Hubungan yang harmonis di seluruh lapisan perusahaan akan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.2.4 Keterampilan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut Martono (2019), keterampilan karyawan adalah karyawan yang menyelesaikan sebuah pekerjaannya dengan menggunakan kemampuan, waktu, dan energi yang dimilikinya. Bagi karyawan, memiliki peningkatan prestasi dengan adanya keterampilan kerja, akan berdampak juga terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. Hal ini, berdampak pula bagi masyarakat karena dapat menikmati produk yang telah mengalami peningkatan kualitas dari keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan.

Menurut Sari (2016), keterampilan kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang dapat memahami pekerjaan yang diberikan kepadanya dan dengan mudah cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Agar menjadi profesional atau ahli di bidangnya, maka perlu terus-menerus dilatih dan dikembangkan keterampilannya sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan.

Menurut Yusuf et. al (2021) keterampilan kerja adalah keterampilan seseorang tercermin dari seberapa baik seseorang tersebut dalam mengerjakan suatu pekerjaan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan, namun tidak hanya tentang keahlian melainkan juga mengacu pada mental dan social abilities.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja merupakan suatu kemampuan yang secara teknis dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Agar dapat mencapai keterampilan yang baik, maka perlu memperhatikan beberapa faktor terutama faktor pribadi yang ada di dalam diri seorang karyawan tersebut, kemauan atau keseriusan yang dimiliki individu itu sendiri dengan motivasi untuk menguasai keterampilan tersebut. Semua yang bersangkutan pada keterampilan kerja akan menciptakan hasil yang memuaskan, dan tentunya harus di apresiasi atas hasil yang telah dilakukan. Adanya timbal balik antara karyawan yang memiliki keterampilan kerja dengan perusahaan akan lebih cepat dalam peningkatan tujuan perusahaan.

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja sangat dibutuhkan ketika bekerja dalam suatu perusahaan, karena di nilai sebagai keunggulan bagi karyawan dan perusahaan nantinya. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan dampak yang positif atau dorongan ke untuk karyawan agar lebih mampu mengatasi segala permasalahan yang mungkin bisa terjadi kapan saja dalam suatu perusahaan. Berikut beberapa faktor-faktor yang

mempengaruhi keterampilan kerja, Menurut Rachmawati dalam Nisrina (2017) yaitu :

1. Pengetahuan, yaitu hasil yang muncul karena telah melalui proses sensoris khususnya mata dan telinga terhadap objek tertentu. Sehingga ketika melaksanakan pekerjaannya mereka lebih tau cara apa yang akan dilakukan untuk memperlancar pekerjaannya sesuai ketentuan perusahaan.
2. Pengalaman, yaitu kejadian yang pernah dilakukan oleh seseorang sehingga muncullah kemampuan dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman ini dapat membangun seseorang untuk bisa melakukan berbagai tindakan yang telah diketahui pada langkah yang diambil sebelumnya. Semua tindakan yang pernah dilakukan sudah pasti akan terekam dibawah sadar mereka dan akan dibawa terus sepanjang hidupnya. Ketika seseorang yang sering mendapat pengalaman melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar akan menjadi sangat terampil dan akan lebih profesional dibanding yang tidak memiliki pengalaman. Pengalaman kerja seseorang juga dilatar belakangi oleh pengembangan dan melalui pendidikan baik formal maupun informal.
3. Keinginan/Motivasi, yaitu suatu keinginan yang membangkitkan motivasi diri seseorang untuk mewujudkan berbagai tindakan. Keinginan yang bersungguh-sungguh akan menciptakan motivasi yang nantinya dapat disalurkan dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Dorongan motivasi diri sendiri juga berawal dari adanya keinginan yang besar untuk mencapai segala sesuatu.

2.2.4.3 Indikator Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja perlu memiliki indikator untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Viviani et al (2020). Keterampilan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang terdiri dari 3 dimensi, yaitu :

- a) Dimensi keterampilan intelektual yang terdiri dari :
 - Kecakapan menguasai bidang pekerjaan.
 - Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.
 - Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b) Dimensi keterampilan kepribadian yang terdiri dari :
 - Kemampuan pengendalian diri
 - Tingkat kepercayaan diri untuk menyelesaikan pekerjaan.
 - Komitmen karyawan terhadap pekerjaan.

- c) Dimensi latihan yang terdiri dari :
 - Kemampuan melatih diri sendiri untuk menjadi lebih baik dalam hal pekerjaan.
 - Kemampuan melatih diri sendiri menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan tersebut

harus mengetahui tugas yang akan dikerjakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan menggunakan keterampilan yang dimiliki.

1. Mengetahui cara mengerjakan tugas/pekerjaan

Karyawan harus mengetahui bagaimana cara mengerjakan tugas/pekerjaannya sebelum memulai pekerjaannya, agar dapat berjalan dengan lancar karena ketika karyawan tidak mengetahui bagaimana caranya, maka karyawan tidak akan bisa melanjutkan pekerjaannya lebih dalam lagi.

2. Mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit

Ketika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit, maka perusahaan bisa dapat menyimpulkan dan mengetahui bahwa karyawan tersebut termasuk karyawan yang memiliki keterampilan kerja. Pekerjaan yang sulit akan dicari solusinya dengan cara yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

3. Selalu mempunyai inspirasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

Karyawan yang memiliki keterampilan kerja akan dapat lebih cepat mengerjakan pekerjaannya karena telah mengetahui bagaimana proses yang akan dilakukan dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang berbeda dari yang lain/sebelumnya. Sebelum memulai karyawan telah memiliki pemikiran sendiri yang dapat menguntungkan baginya dan bagi

perusahaan dengan efektif dan efisien.

4. Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan

Karyawan menciptakan peningkatan mutu pekerjaan dengan seiring berjalannya waktu. Hasil yang dicapai akan berorientasi sesuai dengan tujuan dan arah yang telah ditentukan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan memiliki tata tertib yang harus ditaati oleh setiap karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sesuai dengan kesepakatan yang tertuang dalam suatu kontrak kerja, karyawan yang tidak dapat mengikuti peraturan perusahaan akan mendapatkan *punishment*, sehingga karyawan selalu berusaha mentaati peraturan perusahaan dan bertanggungjawab terhadap segala aktivitas saat bekerja. Beberapa tindakan yang terlihat sebagai bentuk tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan adalah hadir tepat waktu dan menggunakan seragam perusahaan yang sesuai. Hal-hal tersebut merupakan contoh dari kedisiplinan dalam bekerja.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Apfia, 2017). Hal tersebut didukung pula oleh hasil penelitian Indriati et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat menaikkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana individu tersebut bekerja. Lingkungan yang aman dan nyaman dapat mendukung kelancaran aktivitas bekerja seorang karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian S. Putra & Liswani (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan bekerja yang memberikan rasa nyaman, aman dan menyenangkan termasuk fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dapat memaksimalkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Penelitian Purnami & Utama (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Legong Keraton Beach Hotel Bali. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.3.3 Hubungan Keterampilan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sesuai dengan hasil penelitian Sandhi et al. (2023) yang menjelaskan bahwa keterampilan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Besarnya prosentase tersebut membuktikan bahwa karyawan dengan keterampilan kerja yang tinggi memiliki produktivitas kerja yang tinggi pula.

Penelitian Hartawan (2019) juga menyatakan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh keterampilan, karyawan dengan keterampilan yang baik memiliki tingkat produktivitas kerja semakin maksimal.

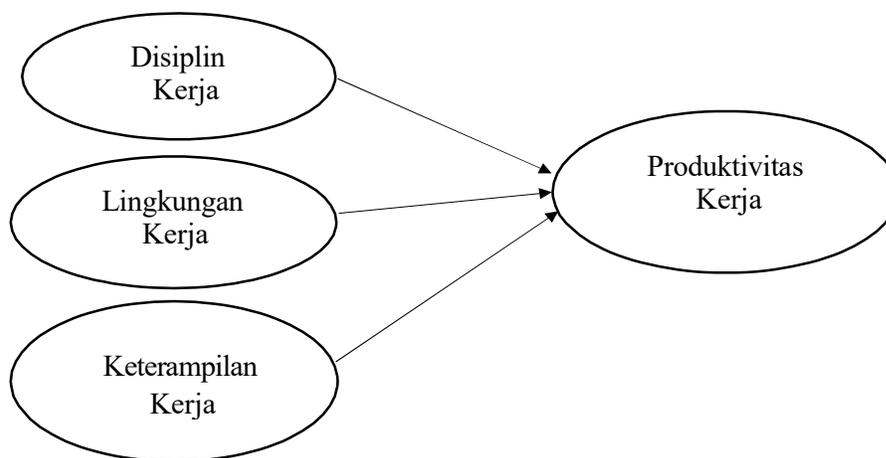
Keterampilan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu yang nantinya dapat membantu memaksimalkan performa karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehari-hari. Mungkin dapat berupa non-teknis yang dapat membantu menjadikan seseorang berdampak yang baik pada perusahaan. Ketika terjadi suatu permasalahan dalam perusahaan, karyawan yang memiliki keterampilan kerja akan dapat lebih mengetahui apa saja tindakan yang akan diambil untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dengan memiliki keterampilan kerja, karyawan akan lebih cepat melaksanakan pekerjaannya, karena karyawan yang memiliki keterampilan kerja memiliki banyak kontribusi untuk perusahaan mencapai tujuannya.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2018), kerangka konseptual adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Penelitian ini mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karena semakin disiplin seorang karyawan, maka tingkat produktivitas kerja juga semakin meningkat. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan serta didukung oleh fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaan. Semua hal yang telah terpenuhi di atas, dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena karyawan akan merasa bangga dan terjamin saat bekerja di perusahaan tersebut.

Hal lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah keterampilan kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Keterampilan kerja bisa didapatkan melalui pelatihan maupun pengalaman kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa bahwa Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh tiga variabel *independent*, yaitu : Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Keterampilan Kerja (X_3) seperti yang terlihat pada **Gambar 2.1** di bawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja

X_3 : Keterampilan Kerja

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

H1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

H3: Diduga Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.