

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Keterampilan kerja

2.1.1.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja merupakan keahlian seseorang dalam mengatasi suatu hambatan yang sedang terjadi dengan lebih banyak memberikan perhatian, ketelitian, semangat dan juga kreatifitas saat melaksanakan pekerjaannya yang akan mendorong untuk menghasilkan output yang lebih besar dalam waktu tertentu sehingga dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan.(Ulum, Suyadi & Hartanto, 2018: 174)

Menurut Triton (2009) dalam penelitian (Ulum, Suyadi & Hartanto, 2018: 177), keterampilan kerja merupakan suatu langkah-langkah yang terlatih dan dikuasai dikarenakan melakukannya secara terus menerus dan menjembatani karyawan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan suatu produk yang sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan dengan kuantitas yang besar.

Menurut (Sari, 2016: 537), keterampilan kerja ialah kemampuan yang dimiliki seorang karyawan yang dapat memahami pekerjaan yang diberikan kepadanya dan dengan mudah serta cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Untuk menjadi profesional atau ahli di dalam bidangnya maka perlu terus menerus melatih dan mengembangkan keterampilan sehingga dapat meningkatkan kemampuannya.

Menurut (Martono, 2019: 121), keterampilan ialah karyawan yang menyelesaikan sebuah pekerjaan menggunakan kemampuan, waktu dan energi yang dimilikinya. Bagi karyawan, meningkatnya prestasi karena adanya keterampilan kerja membuat karyawan tersebut memperoleh balas jasa yang setimpal dengan pencapaian prestasinya. Bagi perusahaan, meningkatnya prestasi karyawan karena memiliki keterampilan kerja akan turut berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan. Bagi masyarakat, dapat menikmati produk yang telah mengalami peningkatan kualitas karena keterampilan kerja yang dimiliki karyawan perusahaan.

2.1.1.2 Jenis - Jenis Keterampilan Kerja

Menurut(Martono, 2019: 121), ada 2 jenis keterampilan, yaitu :

1. Hard Skill

Merupakan keterampilan yang dibutuhkan secara langsung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya menganalisis data. Keterampilan ini bisa ditingkatkan dengan memberikan pelatihan, bimbingan kerja, kesempatan magang, ataupun tanggung jawab lebih kepada tenaga kerja.

2. Soft Skill

Merupakan keterampilan yang ditunjukkan dengan cara nonteknis dan tidak terlihat secara langsung, misalnya kemampuan berkomunikasi dengan orang lain, kreativitas, kemauan dan inisiatif. Keterampilan ini dapat ditingkatkan melalui komunikasi, pengarahan, diskusi dan sesi tukar pikiran dengan sesama rekan kerja atau pimpinan.

Menurut (Elbadiansyah, 2019: 90), terdapat 3 jenis keterampilan kerja, yaitu :

1. Keterampilan Mental

Keterampilan yang dimiliki seseorang semacam menjabarkan suatu data, mengeluarkan suatu keputusan dan lainnya.

2. Keterampilan Fisik

Keterampilan yang dimiliki seseorang seperti memperbaiki alat listrik, mekanik dan lain-lain.

3. Keterampilan Sosial

Keterampilan yang dimiliki seseorang seperti mempengaruhi pola pikir individu lain, merekomendasikan suatu barang atau jasa dan lainnya.

2.1.1.3 Meningkatkan Keterampilan Kerja

Menurut (Kadarisman, 2012: 52), ada beberapa cara perusahaan dapat lakukan untuk meningkatkan keterampilan seorang karyawan agar dapat memenuhi tuntutan kerja, yaitu :

1. Kontrol yaitu memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengatur dan memutuskan bagaimana mereka melakukan pekerjaannya.
2. Strategi atau visi yaitu karyawan yang ditawarkan visi dan arahan sehingga mereka mempunyai komitmen untuk dapat bekerja keras.
3. Tantangan kerja yaitu mengembangkan keterampilan baru dengan cara karyawan diberikan stimulasi kerja.
4. Kolaborasi dan teamwork yaitu membuat suatu kelompok atau tim kerja untuk melakukan suatu pekerjaan.

5. Kultur kerja yaitu membuat suatu suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan, menarik, dan penuh penghargaan.
6. Membagi keuntungan yaitu karyawan yang telah mengerjakan pekerjaan dengan baik akan diberikan kompensasi.
7. Komunikasi yaitu sesering mungkin dan secara terbuka menyebarkan informasi kepada karyawan.
8. Perhatian yaitu memastikan dan memerhatikan bahwa setiap karyawan telah di perlakukan pantas sesuai dengan martabatnya.
9. Teknologi yaitu untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih mudah maka diberikan teknologi.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Keterampilan

Menurut (Triton, 2011: 213), mengatakan keterampilan diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Mengetahui tugas yang harus dikerjakan di tempat kerja
2. Mengetahui cara mengerjakan tugas/pekerjaan
3. Mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit
4. Selalu mempunyai inspirasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
5. Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Purba, 2019: 20), suatu perilaku dan tindakan secara penuh kesadaran dan sukarela dilakukan serta kondisi untuk menuruti kebijakan-kebijakan yang sudah ditentukan oleh perusahaan baik itu tertulis atau tidak

tertulis disebut dengan disiplin kerja. Perilaku dan tindakan tidak disiplin yang muncul adalah suatu cerminan dari pemahaman negatif karyawan terhadap perilaku pimpinan karena pengaturan yang dilakukan, sebaliknya pemahaman positif terhadap pengaturan yang dilakukan oleh pimpinan dicerminkan oleh munculnya perilaku disiplin seorang karyawan.

Menurut Rivai, didalam (Andriani & Purnomo, 2019: 20), “Disiplin kerja merupakan bentuk instrument yang dipakai untuk berkomunikasi pada para karyawan oleh manager yang berharap agar karyawan bersiap sedia dapat mengoreksi tindakan dan sikapnya dan juga sebagai suatu usaha agar karyawan mematuhi semua kebijakan dan regulasi yang berlaku dengan meningkatkan kesediaan dan kesadaran karyawan tersebut.

Menurut (Hubaib, 2019: 17) disiplin kerja adalah kondisi kepatuhan/ketaatan karyawan terhadap ketentuan-ketentuan yang diberlakukan perusahaan atau pedoman negatif yang telah ditentukan agar siap melaksanakannya, serta tidak menghindar menerima sanksi-sanksinya jika karyawan terbukti tidak mematuhi dan melaksanakan semua tugas dan pekerjaan yang telah diberikan. Pada hakekatnya disiplin yang baik dapat timbul dan terpencair yang merupakan hasil dari kesadaran karyawan. Disiplin yang buruk dan tidak lama bertahan adalah hasil dari disiplin yang bukan datang dari hati nurani karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2011: 96), disiplin kerja ialah suatu bentuk sikap yang hormat serta taat pada regulasi dan ketentuan perusahaan yang muncul dari suatu kebiasaan baik yang dilakukan dan berasal dari diri karyawan. Menegakkan

disiplin kerja sangat penting kepada perusahaan. Adanya disiplin kerja turut menjamin dapat terpeliharanya kelancaran pelaksanaan kerja dan tata tertib di perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Produktivitas kerja karyawan yang meningkat berasal dari karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik yang berdampak pada suasana dan kondisi kerja yang baik dan memuaskan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat dari (Mangkunegara, 2011: 129), mengatakan bahwa ada 3 jenis disiplin kerja, yakni :

1. Disiplin preventif

Bentuk disiplin ini merupakan bentuk langkah yang diambil bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan kebijakan yang sudah ditentukan perusahaan. Manfaat adanya batasan terhadap standar perilaku, tindakan dan pola sikap karyawan agar tidak ada yang berperilaku menyimpang dari ketentuan yang ditetapkan. Kesuksesan perusahaan dalam implementasi disiplin preventif ini terdapat pada disiplin dari pribadi karyawan sendiri, untuk memastikan agar disiplin semakin meningkat baik maka perlu memerhatikan tiga hal, yaitu:

- a. Untuk menghindari perusakan dan tindakan yang merugikan perusahaan sendiri, maka perlu memupukkan rasa kepemilikan perusahaan pada pribadi karyawan.

- b. Perusahaan perlu melakukan sosialisasi kepada para karyawan atas kewajiban yang harus ditaati dan membuat karyawan memahami tujuan dari ditetapkannya regulasi tersebut.
- c. Perusahaan mengharapkan agar para karyawan dapat memutuskan dengan sendirinya metode yang digunakan untuk pendisiplinan diri mereka.

2. Disiplin Korektif

Bentuk disiplin ini merupakan suatu tindakan membimbing karyawan untuk tetap mentaati peraturan yang telah ditetapkan dan selaras dengan standar prosedur yang berlaku dalam perusahaan. Dalam bentuk disiplin ini, sanksi diberikan selaras dengan peraturan yang ditetapkan terhadap karyawan yang melanggar. Memelihara ketentuan yang berlaku, membenahi sikap dan perilaku karyawan yang melanggar dengan pemberian hukuman merupakan tujuan dari pemberian sanksi oleh perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Bentuk disiplin ini merupakan pemberian sanksi hukuman yang makin berat dikarenakan pelanggaran peraturan yang sering terjadi. Berikut beberapa contoh dari sistem disiplin progresif :

- a. Tindakan peringatan yang dilakukan oleh pengawas secara lisan.
- b. Tindakan peringatan yang dilakukan oleh pengawas secara tertulis.
- c. Skorsing
- d. Penurunan pangkat (demosi).

- e. Pemecatan atau pengakhiran kontrak kerja.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat (Hanum, 2018: 30), tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

1. Keikutsertaan pimpinan dalam pengawasan

Untuk mengarahkan karyawan agar bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dan sejalan dengan standar ketentuan perusahaan maka diperlukannya pengawasan dari pimpinan perusahaan. Pengawasan diperlukan suatu perusahaan agar terjaganya disiplin karyawan, mengingat kebebasan dan terlepas dari pembatasan oleh peraturan merupakan sifat bawaan manusia.

2. Contoh perilaku pimpinan yang bisa dijadikan pedoman teladan oleh karyawan lainnya dalam perusahaan

Seorang pemimpin yang bisa tegas dalam menjalankan dan menerapkan disiplin pada diri sendiri dan bisa mengontrol tindakan, sikap dan perkataannya menjadi pusat perhatian dan teladan untuk semua karyawan. Untuk menegakkan kebijakan disiplin yang ditetapkan perusahaan maka pemimpin sebagai teladan wajib menjadi orang pertama untuk mempraktekkannya.

3. Peraturan dan standar perusahaan pasti yang bisa dijadikan pedoman

Suatu peraturan haruslah tetap, tertulis dan tidak bisa diganggu gugat agar para karyawan bisa memastikan tindakan apa saja yang dilarang

dan tidak dilarang sehingga karyawan bisa menjauhkan diri dari niat dan tindakan yang bisa melanggar aturan yang berlaku.

4. Ketegasan seorang pemimpin dalam membuat keputusan

Perlu adanya ketegasan dari seorang pemimpin untuk memberikan sanksi yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh seorang karyawan.

5. Memberikan perhatian kepada karyawannya

Untuk bisa terciptanya suatu disiplin kerja yang baik, maka diperlukan perhatian ekstra dari seorang pemimpin. Pemimpin yang baik dalam bersosialisasi dengan karyawannya sendiri dan perhatian kepada permasalahan pribadi karyawannya akan dihormati, disegani dan dihargai bagi karyawan tersebut sehingga mereka akan termotivasi dan bersemangat untuk meningkatkan prestasi mereka.

6. Tegaknya disiplin yang diwujudkan oleh tindakan dan perilaku rutin

Tindakan tersebut, yaitu :

- 1) Saling bertegur sapa, hormat dan sopan santun saat berjumpa di tempat kerja.
- 2) Memberikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada karyawan di depan karyawan lainnya pada waktu yang pantas yang membuat karyawan tersebut bangga dengan pencapaiannya.
- 3) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan, perjumpaan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

- 4) Ketika akan berpergian meninggalkan lingkungan kerja langsung mengabari teman kerja atau bawahan bahwa berapa lama akan berpergian, untuk kesibukan apa, dan yang pastinya kemana.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017: 194), ada beberapa indikator yang tampak mempengaruhi disiplin kerja dalam karyawan, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan atau sasaran yang ingin dipenuhi haruslah menantang dan setara dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan cukup jelas untuk dipahami agar karyawan bersemangat dan termotivasi untuk.

2. Teladan Pimpinan

Seorang pimpinan yang dapat memberikan contoh teladan yang baik akan membuat disiplin karyawannya ikut baik, sebaliknya ketika contoh teladannya kurang atau dibawah standar perusahaan maka disiplin karyawannya turut kurang baik. Karena dengan pimpinan yang bersikap jujur, kata sesuai dengan tindakan, adil dan tegas kepada diri sendiri maupun karyawan akan menjadi contoh yang berdisiplin.

3. Balas Jasa

Kepuasan dan kebanggaan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja akan membuat disiplin karyawan tersebut semakin baik dan selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaannya. Untuk

mewujudkan ini haruslah diberikan balasan prestasi atau imbalan yang sesuai.

4. Keadilan

Setiap manusia pastinya memiliki perasaan untuk di perhatikan dan di perlakukan sama adil dengan manusia lainnya. Untuk menrealisasikan tercapainya disiplin karyawan yang baik maka diperlukan perlakuan adil dari perusahaan.

5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Suatu langkah langsung dan jelas yang diambil guna untuk menciptakan disiplin karyawan di perusahaan. Atasan/pimpinan perlu berpartisipasi dengan sungguh-sungguh dalam pengawasan terhadap bawahannya baik itu di moral, tingkah laku, sikap dalam bekerja, prestasinya dan semangat dalam bekerja.

6. Sanksi Hukuman

Sama halnya dengan prestasi yang di iringi dengan apresiasi balas imbalan dan penghargaan, pelanggaran peraturan perusahaan dan sikap tidak profesional dalam bekerja juga akan diberikan bentuk sanksi hukuman sesuai dengan porsi pelanggarannya guna untuk terciptanya kedisiplinan dalam diri karyawan.

7. Ketegasan

Pimpinan yang tegas, percaya diri dan tidak berat sebelah dalam mengambil keputusan hukuman pada tindakan pelanggaran disiplin

yang dilakukan karyawan berakibat pada kedisiplinan karyawannya sendiri.

8. Hubungan Kemanusiaan

Terciptanya hubungan harmonis diantara karyawan maupun atasan akan menimbulkan kedisiplinan yang baik pula.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Suatu bagian hidup yang tidak bisa dipisahkan dalam lingkungan kerja perusahaan dan berpengaruh cukup besar kepada perusahaan, seperti penyelesaian pertengkaran dan permasalahan antar karyawan, dapat juga menumbuhkan kerjasama antar karyawan, kepuasan dalam mengerjakan pekerjaan dan memahami sesama adalah pengertian dari komunikasi. Komunikasi sendiri bermula dari *communicare* yang dalam bahasa latin berarti memberitahu atau ikut partisipasi. Komunikasi juga dikatakan sebagai bentuk tindakan, respon dari seseorang atau lebih yang berkaitan dengan proses memberi dan menerima informasi. (Ariswanti, 2016: 12)

Menurut (Busro, 2018: 207), komunikasi ialah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, apakah itu dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dan menggunakan ataupun tidak menggunakan media. Mengangguk, tatapan mata dan gerak tubuh lainnya menjadi bentuk bahasa isyarat, selain itu ada bentuk bahasa verbal maupun lisan yang mudah didengar dan dimengerti oleh pembicara dan pendengar.

Menurut (Hamali, 2016: 224), komunikasi merupakan langkah-langkah yang harus diambil untuk memberikan informasi dan ide yang ada maupun berbentuk perintah kerja dari atasan kepada bawahan agar sungguh-sungguh mengerjakan pekerjaannya. Dengan adanya komunikasi segala bentuk informasi dari pikiran dan bisa juga berbentuk perasaan bisa di sampaikan kepada orang lain sehingga bisa berkomunikasi dengan orang lain di sekitarnya yang membuat pemberi informasi atau komunikan merasakan pentingnya fungsi komunikasi ini.

Menurut (Luhut, 2017: 845), komunikasi adalah prosedur memberikan dan saling berganti informasi baik itu sesama individu maupun kelompok dan bisa dimengerti maksud dari informasi yang diterima dengan menggunakan beragam instrument yang ada. Pembentukan suatu maksud yang sama dan efektif dari informasi yang diberikan dengan cara penyampaian yang dilakukan antara komunikan dan komunikator disebut dengan proses komunikasi.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Komunikasi

Menurut (Hidayat & Hasanah, 2016: 16), mengatakan komunikasi terbagi menjadi 2 jenis, yaitu :

1. Komunikasi berbentuk verbal yang meliputi ;
 - a. *Vocabulary* (himpunan kata). Agar suatu komunikasi efektif maka diperlukan pengolahan kata yang baik saat penyampaian pesan informasinya dengan menggunakan kata-kata yang bisa dipahami.
 - b. *Racing* (kecepatan). Bila tidak mampu mengatur kecepatan penyampaian pesan maka informasi yang diterima tidak akan jelas dan gagal sehingga

membuat komunikasi tersebut tidak efektif, dikarenakan itu perlu mengatur kecepatan dalam penyampaian informasi ini.

- c. Intonasi suara yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan yang menerima pesan akan merasa tersinggung, intonasi suara yang terlalu pelan dapat membuat penerima tidak mendengar isi dari pesan, dikarenakan itu diperlukan intonasi suara yang seimbang agar komunikasi lancar.
 - d. Humor adalah satu-satunya bentuk variasi dalam komunikasi yang juga mampu membuat seseorang terhibur dan tersenyum.
 - e. Singkat dan jelas. Komunikasi dapat lebih mudah dipahami saat penyampaiannya langsung ke fokus permasalahannya .
 - f. *Timing* (waktu yang tepat) untuk membuat komunikasi berarti maka diperlukan seseorang secara sukarela untuk berkomunikasi dan seseorang untuk menerima dan memerhatikan informasi yang disampaikan.
2. Komunikasi berbentuk non verbal, yang meliputi :
- a. Ekspresi wajah, merupakan bentuk komunikasi yang menggambarkan suasana hati dan dapat diamati secara langsung.
 - b. Kontak mata, merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan dengan kontak langsung antara pemberi dan penerima pesan yang dapat dikatakan saling menghormati lawan bicaranya.
 - c. Sentuhan merupakan salah satu komunikasi yang bersifat personal dikarenakan sentuhan sifatnya lebih spontan ataupun langsung dibandingkan komunikasi verbal.

- d. Postur tubuh dan gaya berjalan. Postur tubuh seseorang saat duduk, tegak ataupun jalan mencerminkan keyakinan diri dan karakter serta kondisi emosional diri.
- e. *Sound* (Suara). Suara tangis, merintih, tarikan nafas yang panjang mengungkapkan situasi hati, perasaan dan pikiran.
- f. Gerak isyarat, bentuk isyarat baik itu gerakan tangan atau kaki saat berkomunikasi selain memperkuat pembicaraan juga sebagai patokan yang memperlihatkan apakah sedang kebingungan, bermasalah atau sebagai media penghilang stress.

2.1.3.3 Kendala Dalam Komunikasi

Menurut (Wijayanto, 2012: 161), terdapat lima jenis kendala atau hambatan komunikasi, yaitu :

1. Saluran komunikasi yang lemah
Komunikasi dilakukan dengan telepon ataupun video conference, apabila terdapat gangguan suara atau gambar dapat menyebabkan komunikasi tersebut tidak berjalan efektif.
2. Masalah Semantik
Pemilihan atau penggunaan kata atau tulisan yang tidak optimal sehingga justru mengurangi efektivitas komunikasi
3. Tidak ada *feedback*
Tanpa ada *feedback*, pengirim pesan dapat mengira penerima pesan sudah mengerti, padahal sebenarnya masih belum mengerti isi pesan yang disampaikan oleh pengirim

4. Gangguan fisik (*physical distraction*)

Kebisingan, bau, dan kesemrawutan lingkungan yang dapat mengganggu konsentrasi dalam berkomunikasi.

5. Dampak status

Sering kali status menyebabkan gangguan dalam komunikasi, sebagian karyawan ada yang enggan mengkritik pimpinan karena takut. Selain itu juga terdapat fenomena *filtering*, yaitu distorsi informasi karena penerima memfilter informasi yang sesuai dengan harapannya.

2.1.3.4 Indikator.—Indikator Komunikasi

Menurut (Suranto, 2011: 105), indikator-.indikator komunikasi, yaitu :

1. Pemahaman

Kepiawaian menafsir dan mengerti maksud dari isi suatu pesan yang selaras dengan yang diinginkan pemberi pesan.

2. Kesenangan

Suatu komunikasi hendaknya dilakukan pada situasi lingkungan yang menyenangkan kedua belah pihak dan dengan cara yang disenangi sehingga dapat membina suatu relasi yang baik.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi juga bertujuan untuk mempengaruhi perilaku, karakter dan sikap penerima pesan. Tujuan ini menjadi bagian yang penting dalam komunikasi yang berlangsung di perusahaan.

4. Hubungan yang makin baik

Terciptanya hubungan baik didalam perusahaan merupakan akibat dari suatu komunikasi yang dilakukan dengan efektif .

5. Tindakan Kedua Belah Pihak

Pihak – pihak terlibat dalam komunikasi menjalankan atau melaksanakan pekerjaan sesuai isi pesan yang telah diterima.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas merupakan hasil akhir yang kita terima atau hasil yang terlihat (*output*) dibandingkan dengan apa yang telah kita berikan kedalamnya (*input*). Jumlah total produktivitas dapat diukur dengan pembagian diantara hasil keluaran dengan modal yang dimasukkan. Untuk meningkatkan produktivitas bisa diwujudkan dengan cara membenahi rasio produktivitas yaitu, menghasilkan tingkat hasil *output* yang lebih besar dibandingkan hasil sebelumnya dengan total sumber daya atau modal masukkan yang lebih kecil. Biasanya hasil akhir produk yang selalu dijadikan patokan dalam mengukur suatu produktivitas di perusahaan, tetapi faktor keluaran sumber daya manusia atau tenaga kerja juga tidak kalah pentingnya. Apabila perlakuan perusahaan terhadap karyawan mampu meningkatkan keterampilan, kepuasan, kedisiplinan dan semangat kerja karyawan dari sebelumnya maka akan meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia atau karyawan itu sendiri. (Martono, 2019: 117)

Menurut Schermerharn dalam (Busro, 2018: 340), suatu hasil ukuran kinerja dalam waktu tertentu dan telah menghitung sumber daya yang di pakai,

diantaranya ialah sumber daya manusia disebut dengan produktivitas kerja. Produktivitas pada realitanya dipengaruhi oleh pemikiran dan prinsip hidup karyawan bahwa hasil kerja hari ini perlu lebih baik dari hasil kerja hari sebelumnya dan juga hasil kerja besok perlu lebih besar dan berkualitas dari hasil kerja yang didapatkan.

Menurut Hasibuan dalam (Busro, 2018: 340), produktivitas kerja tingkat banding diantara hasil (*output*) dan masukan (*input*). Bertambahnya Efisiensi tenaga, material, metode kerja, waktu dan berkembangnya keterampilan kerja karyawan merupakan akibat dari peningkatan produktivitas. Meningginya hasil (*output*) yang masih menggunakan masukan (*input*) yang sama ataupun hasil (*output*) yang tetap maupun meningkat dan masukan (*input*) berkurang.

Menurut (Suwatno, 2011: 156), dalam rentang waktu yang ditentukan mampu membuat hasil produk nyata oleh individu ataupun kelompok. Dalam memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan maka sumber daya manusia atau karyawan memegang peran penting, karena dengan adanya keinginan dan upaya dari manusia itu sendiri untuk menghasilkan jumlah atau mutu lebih dari hari ini dalam waktu tertentu membuat perusahaan bisa bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Menentukan Produktivitas Kerja

Berdasarkan Balai Pengembangan Produktivitas Daerah yang dikutip dari (Radito, 2016: 19), produktivitas kerja ditentukan oleh enam faktor, yaitu :

1. Sikap kerja, seperti : sanggup untuk kerja giliran(shift work), bersiap ketika akan diberikan kerja tambahan oleh kelompok kerja yang sama.

2. Tingkat keterampilan, ditetapkan berdasarkan tingkat pendidikan, latihan kerja yang dilakukan dan keahlian di bidang teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan perusahaan yang terlihat dari upaya pimpinan perusahaan dan karyawan untuk memperbaiki produktivitas dengan pengendalian mutu hasil akhir dan metode kerja.
4. Manajemen Produktivitas, memberikan dan mengajari metode dan cara kerja yang lebih efisien kepada karyawan perusahaan agar terciptanya produktivitas yang diinginkan.
5. Efisiensi tenaga kerja, alokasi tenaga kerja yang diinginkan untuk menuntaskan suatu pekerjaan dan pemberian kerjaan tambahan pada karyawan yang dilihat masih belum produktif.
6. Kewiraswastaan, berani mengambil keputusan penting yang penuh resiko, mampu kreatif dengan menciptakan metode kerja yang efisien, dan konsisten dalam melakukan pekerjaan.

2.1.4.3 Tipe Dasar Penilaian Produktivitas

Menurut (Darmadi, 2018: 260), terdapat beberapa tipe penilaian produktivitas dilihat dari perbandingan output dan inputnya, diantaranya :

1. Produktivitas Parsial

Membandingkan salah satu faktor masukan terhadap keluaran saja. Contoh bentuk produktivitas parsial, produktivitas tenaga kerja(membandingkan antara *input* tenaga kerja yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerja yang dikeluarkan.

2. Produktivitas Faktor-Total

Membandingkan *output* dengan total modal dan tenaga kerja. Jumlah *output* yang keluar dikurangkan dengan jumlah *input* bahan barang maupun *input* jasa atau tenaga kerja yang dibeli dan digunakan disebut *output* bersih.

3. Produktivitas Total

Membandingkan *output* yang didapatkan dengan total semua *input* yang digunakan, pengukuran produktivitas total ini menunjukkan imbas secara bersamaan dari *input* yang digunakan untuk mendapatkan *output*.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Menurut.(Sutrisno, 2011: 104), menyatakan indikator dari produktivitas kerja adalah :

1. Kemampuan

Memiliki kapasitas dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Keterampilan dan profesionalisme saat bekerja yang dipunyai karyawan berdampak pada kemampuannya.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang lebih bagus dari yang diperkirakan perusahaan.

3. Semangat Kerja

Bersungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan metode kerja lebih efisien daripada hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Berprinsip melihat pekerjaan tambahan, pekerjaan baru ataupun masalah kerja sebagai suatu tantangan dan dapat diambil pembelajarannya untuk menjadikan diri lebih baik lagi.

5. Mutu

Memastikan mutu *output* yang diciptakan telah memenuhi standar ataupun lebih baik daripada yang telah ditentukan perusahaan.

6. Efisiensi

Memastikan telah menggunakan cara yang tepat tanpa membuang *input* waktu, tenaga dan biaya untuk mendapatkan hasil *output*.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti pada tahun-tahun sebelumnya, yaitu :

(Fandi, Widiana & Istanti, 2017), dalam penelitiannya berupa Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. White Cement Balongbendo. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa kemampuan kerja, beban kerja dan komunikasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (Google Scholar, ISSN : 2407-8239)

(Wirawan, Haris & Suwena, 2018), dengan penelitian berupa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. (Google Scholar, ISSN : 2599-1426)

(Hubaib, 2019), dengan penelitian berupa Pengaruh Tunjangan, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa tunjangan, diklat dan disiplin kerja dengan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. (Google Scholar, ISSN : 2528-0538)

(Prमितasari, 2018), dengan penelitian berupa Analisis Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan tidak memiliki pengaruh nyata secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan sementara untuk disiplin kerja memiliki pengaruh nyata secara parsial dan dominan terhadap produktivitas kerja karyawan, kemudian secara bersama-sama promosi jabatan dan disiplin kerja memiliki pengaruh nyata secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. (DOAJ, DOI : 10.26486/jpsb.v6i1:Februari.418)

(Nainggolan, 2017), dengan penelitian berupa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Batam Bahari Sejahtera. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, pengembangan karir memiliki pengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, kemudian gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (Jurnal Akuntansi Barelang, ISSN : 2580-5118)

(Enggana, Lie, dkk, 2017), dengan penelitian berupa Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematang Siantar. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (SINTA, ISSN : 2338-4328)

(Agustini, Dewi, 2019), dengan penelitian berupa Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Dari penelitian ini dapat diketahui kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. (SINTA, ISSN : 2302-8912)

(Ulum, Suyadi & Hartanto, 2018), dengan penelitian berupa Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Dapat diketahui hasilnya menunjukkan lingkungan kerja dan keterampilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (SINTA, ISSN : 2548-7175)

Tabel 2.1, Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	(Fandi, Widiana, Istanti, 2017) ISSN : 2407-8239 Google Scholar	Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. White Cement Balongbendo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja. 2. Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja. 3. Komunikasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja. 4. Kemampuan kerja, beban kerja dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja.
2	(Wirawan, Haris, & Suwena, 2018) ISSN : 2599-1426 Google Scholar	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja secara signifikan memiliki pengaruh pada produktivitas kerja.
3	(Hubaib, 2019) ISSN : 2528-0538 Google Scholar	Pengaruh Tunjangan, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan secara parsial memiliki pengaruh pada produktivitas kerja. 2. Diklat secara parsial memiliki pengaruh pada produktivitas kerja. 3. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh pada produktivitas kerja. 4. Tunjangan, diklat dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh pada produktivitas kerja.
4	(Pramitasari, 2018) DOI : 10.26486/jpsb.v6i1:Febuari.418 DOAJ	Analisis Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Situbondo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi jabatan secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata pada produktivitas kerja. 2. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh nyata pada produktivitas kerja. 3. Promosi jabatan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh nyata pada produktivitas kerja.

5	(Nainggolan, 2017) ISSN : 2580-5118 Jurnal Akuntansi Barelang(UPB)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Batam Bahari Sejahtera	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. 3. Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. 4. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja.
6	(Enggana, Lie, dkk 2017) ISSN : 2338-4328 SINTA	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. 3. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja.
7	(Agustini, & Dewi, 2019) ISSN : 2302-8912 SINTA	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja. 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas karyawan. 3. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas karyawan. 4. Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas karyawan.
8	(Ulum, Suyadi & Hartanto, 2018) ISSN : 2548-7175 SINTA	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. 2. Keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. 3. Lingkungan kerja dan keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Ulum, Suyadi & Hartanto, 2018) dapat diketahui bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja. Dari hasil ini bisa diartikan bahwa ketika bertambahnya tingkat keterampilan kerja karyawan lalu tingkat produktivitas kerja karyawan akan bertambah tinggi juga.

Keterampilan kerja adalah salah satu faktor penting yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan, dikarenakan seiring adanya karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang tinggi akan membuat setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya terlaksanakan efisien dan maksimal sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Andriani & Purnomo, 2019) dapat diketahui bahwa disiplin memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil ini dapat diartikan ketika tingkat disiplin kerja karyawan bertambah tinggi maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan bertambah tinggi juga.

Tindakan pendisiplinan karyawan yang dilakukan akan membuat karyawan mampu menuruti peraturan dan standar yang ditetapkan sehingga penyimpangan perilaku bisa di kurangi. Dengan mendorong disiplin diri karyawan untuk bekerja sesuai tugas yang diberikan, datang kerja tepat waktu dan mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

2.3.3 Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

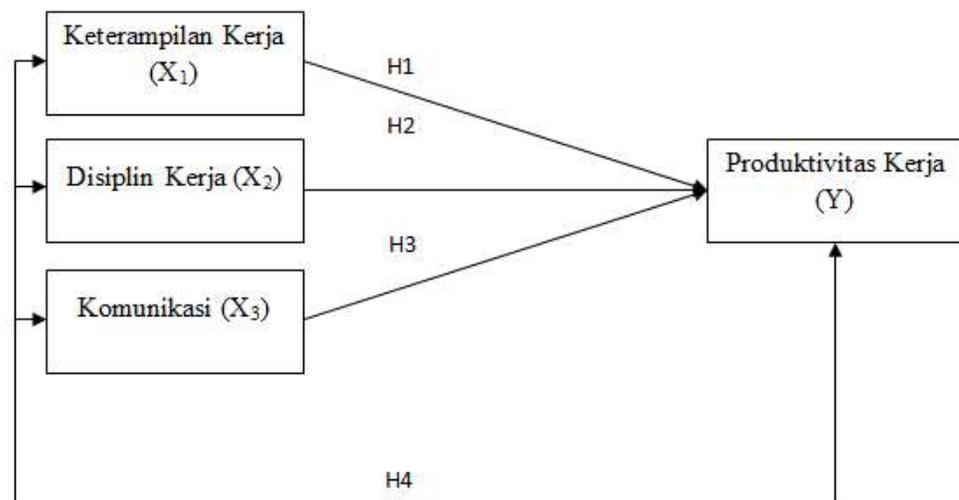
Penelitian yang dilakukan (Fandi, Widiyana, & Istanti, 2017) memperlihatkan yakni komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan. Dari hasil ini mampu diartikan semakin baik komunikasi antara karyawan maka akan makin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Komunikasi yang baik antar karyawan dan pimpinan perusahaan perlu diterapkan supaya pekerjaan yang diperintahkan kepada karyawan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Karyawan yang mempunyai kendala dalam mengerjakan tugasnya bisa mengkomunikasikan ke teman kerja maupun supervisor atau manager untuk mendapatkan penyelesaian, maka pekerjaan akan cepat terselesaikan sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut memperlihatkan Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Venturindo Jaya Batam :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Melalui kerangka pemikiran diatas, dapat diambil hipotesis yaitu :

- H1 : Keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam.
- H2 : Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam.
- H3 : Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam.
- H4 : Keterampilan kerja, disiplin Kerja dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam.