

BAB II

LANDASAN TEORI

A Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *human resource*. *Human* dapat diartikan manusia, sedangkan *resource* adalah sumber sehingga terjemahan langsungnya adalah sumber manusia. Sumber daya manusia atau dalam pengertian lain sering dinamakan sebagai tenaga kerja atau pekerja. Pekerja melakukan suatu pekerjaan secara sadar dengan tujuan tertentu. Tanpa kehadiran sumber daya manusia, berbagai potensi sumber daya yang lain pun akan menjadi sia-sia. Diantaranya uang, bahan baku, mesin, sistem dan pasar. Hal itu terjadi mengingat sumber daya tersebut akan dikelola oleh manusia.¹

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa

¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hal 65

ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Untuk mengatur sumber daya manusia agar efektif dan efisien membantu tujuan perusahaan, maka diperlukan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.²

B Keterampilan Kerja

1 Pengertian Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat (kata sifat/keadaan) melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dengan sendirinya juga kata sifat/keadaan yang ditujukan pada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada.

Menurut Moenir keterampilan ialah kemampuan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia. Artinya keterampilan lebih banyak menggunakan unsur anggota badan daripada unsur lain. Beberapa jenis tugas atau

² H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hal 10

pekerjaan yang disyaratkan memiliki keterampilan pada umumnya pekerjaan itu bersifat teknis dan menggunakan unsur utama otot.³

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan komputer, keterampilan bengkel, dll. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.⁴

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.⁵ Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk mengelola dan menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan tepat.

2 Analisis Keterampilan

Analisis keterampilan diperlukan karena adanya tuntutan akan keterampilan dan pengetahuan tertentu yang harus dimiliki pada pemegang pekerjaan tertentu, dan tidak hanya menganalisis hal-hal yang

³ H.A.S. Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hal 116

⁴ Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal 201

⁵ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hal 178

dilakukan oleh pemegang pekerjaan tersebut. Analisis keterampilan sangat diperlukan baik menurut tujuan rekrutmen maupun tujuan pelatihan.

Tujuan rekrutmen menyebabkan perlunya dilakukan analisis keterampilan untuk memperoleh individu yang memenuhi persyaratan keterampilan dengan kriteria khusus. Keterampilan dianalisis sebagai berikut⁶ :

- a Keterampilan fisik yang memerlukan berbagai kemampuan pekerjaan manual
- b Keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan atau menggunakan peralatan atau perlengkapan khusus, fasilitas, atau mesin khusus
- c Keterampilan-keterampilan prosedural yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara berurutan.
- d Keterampilan mendiagnosis, menganalisis, dan menyelesaikan masalah
- e Keterampilan yang diperlukan untuk menginterpretasikan dan menggunakan petunjuk manual dan sumber informasi lainnya seperti diagram dan bagan.

Pendekatan analitis untuk menetapkan persyaratan keterampilan dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah berikut :

- a Mengidentifikasi dan menguraikan setiap tugas

⁶ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia* pada Perspektif Partnership dan Kolektivitas, (Yogyakarta : Tugu Publisher, 2007), hal 54

- b Menjabarkan setiap tugas ke dalam unsur-unsurnya
- c Menentukan urutan dalam mana tugas dan unsur-unsur dilakukan
- d Menentukan apa yang harus diketahui oleh pemegang pekerjaan dan apa yang harus dapat dilakukan oleh mereka untuk melaksanakan setiap tugas dan seluruh uraian tugas dengan memuaskan.⁷

3 Indikator Keterampilan

a. Technical Skill

Sejumlah wirausahawan yang sukses memiliki kompetensi dalam mengelola operasional, diluar dasar produksi produk atau layanan. Termasuk keterampilan mengelola rantai pasokan dan mempunyai pengetahuan tentang teknologi baru.

b. Management Skill

Keterampilan ini meliputi perencanaan dan pengorganisasian, mengidentifikasi pelanggan dan saluran distribusi, mengelola sumber daya dan keterampilan mengatur ditempat yang tepat dan struktur system control. Keterampilan ini termasuk keterampilan tingkat tinggi, seperti mencari pemecahan masalah, keterampilan untuk membangun kemampuan inti dan keterampilan menangani karyawan secara efektif.

⁷ *Ibid.*, 55

c. Entrepreneurship Skill

Keterampilan ini meliputi perencanaan bisnis, peka terhadap peluang, analisis lingkaran bisnis dan keterampilan mengakses keahlian eksternal.

d. Personal Maturity Skill

Keterampilan ini meliputi kesadaran diri, keterampilan merepleksikan apa yang terjadi, mengenali dan memperbaiki kelemahan, bertanggung jawab untuk memecahkan masalah dan mampu menghasilkan solusi.⁸

C Lingkungan Kerja

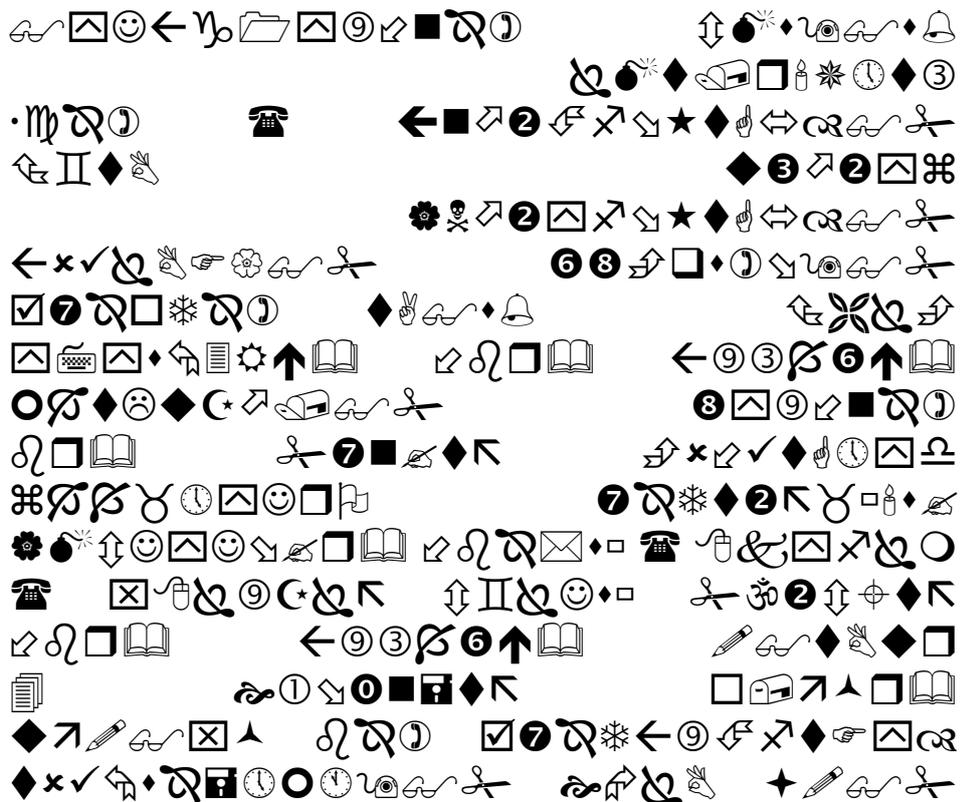
1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.⁹ Manusia akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila ditunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang baik pula. Kondisi lingkungan yang baik merupakan salah satu hal yang dapat membuat manusia atau pekerja nyaman dan aman sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan membuat pekerja merasa cepat lelah dan terbebani karena menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak.

⁸ Nana Herdian, *Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*,(Bandung:Pustaka Setia Cet.1,2013), hal 19

⁹ Listianti Gita, Lingkungan kerja (Pengertian, Jenis, Indikator, dan faktor, dan lingkungan kerja) <https://www.academia.edu> di akses tanggal 18 Mei 2019

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.¹⁰ Pengusaha wajib menyediakan tempat kerja. Pekerjaan dari waktu ke waktu semakin berkembang sesuai kebutuhan dan kemajuan peradaban manusia. Munculah perusahaan dalam berbagai bidang menyediakan produk-produk untuk kebutuhan manusia, baik primer maupun sekunder, dalam jumlah besar maupun kecil yang semuanya membutuhkan tenaga kerja yang tidak sedikit. Di dalam Al-Qur'an secara tersirat ditemukan informasi bahwa Nabi Musa bekerja di rumah Syuaib:



¹⁰ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja pada Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2018), hal 28



Artinya:

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang- orang yang baik".

Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan".

Tempat kerja yang ideal memenuhi beberapa kriteria, yaitu keamanan dan keselamatan, kenyamanan, kesehatan, kebersihan, serta

¹¹ Kementerian Agama RI, *Tafsir Al-Qur'an Tematik Kerja dan Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Aku Bisa, 2012), hlm 230

kelengkapan sarana dan prasarana. Keamanan dan keselamatan karyawan diperoleh bila didukung kondisi fisik bangunan yang kokoh dan jauh dari sumber-sumber penyebab kecelakaan. Kenyamanan tempat kerja antara lain didukung unsur pencahayaan, tata ruang, dan sirkulasi udara yang baik. Tempat duduk dan meja kerja yang nyaman juga diperlukan untuk mendukung kenyamanan kerja karyawan. Kerja yang nyaman akan menghemat energi dan menghindarkan karyawan dari kelelahan serta meningkatkan produktivitas kerja.

2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia, diantaranya:¹²

a Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan

b Temperatur / suhu di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu

¹² *Ibid.*, 28-35

sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diridengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas adri udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan pnas dari tubuhnya.

d Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Kotornya udara dapat dirasakan dengan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

e Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adlah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, kerena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan

kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

f Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanisme artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terjadi apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

g Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

k Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Menurut Simamora terdapat tujuh faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya perubahan lingkungan, yaitu¹³ :

1 Kemajuan Teknologi

Dengan kemajuan teknologi berbagai otomatisasi telah memungkinkan pegawai melipat gandakan kinerja mereka. Misalnya, pemanfaatan teknologi informatika dapat mempercepat pekerjaan dan menyebarkan berbagai informasi kepada seluruh

¹³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen...*, hal 91

pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dengan signifikan.

2 Nasionalisasi dan Internasionalisasi

Nasionalisasi batasan geografis dan internasionalisasi organisasi telah menjadi suatu hal yang wajar. Bantuan teknologi internet telah mempersempit dunia ini secara geografis. Artinya, seluruh dunia telah menyatu dengan bantuan internet dan perusahaan dapat mengakses belahan dunia manapun untuk mengetahui berbagai informasi yang diharapkan akan wilayah tersebut.

3 Tingkat Pendidikan

Kesadaran masyarakat akan pendidikan formal maupun informal semakin meningkat dengan nyata. Tingginya kesadaran masyarakat akan hal ini, telah mengubah harapan para pekerja atas kehidupan organisasi, keluarga yang dinamik, dan aktivitas waktu luang yang semakin besar.

4 Struktur Usia Penduduk

Dewasa ini terjadi redistribusi populasi dan redistribusi umur penduduk telah berubah. Misalnya, meningkatnya jumlah pegawai yang berusia 30 dan 40-an yang menuntut posisi manajemen dalam jumlah yang tidak proporsional dengan jumlah posisi yang tersedia.

5 Stabilisasi Perekonomian

Ketidakstabilan perekonomian, inflasi, dan meningkatnya kompetensi telah mendesak organisasi untuk mengurangi biaya dan

meningkatkan penggunaan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

6 Regulasi Pemerintah

Meningkatnya berbagai peraturan pemerintah, peraturan keselamatan kerja serta kesempatan kerja yang sama telah memacu organisasi untuk mempelajari ulang prosedur organisasi, fasilitas fisik dan praktik kepegawaian dalam perusahaan sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi para pegawai.

7 Krisis Produktivitas

Berbagai industri seperti otomotif dan pabrik baja telah menderita penurunan tajam dalam efisiensi, khususnya jika dibandingkan dengan pesaing di tingkat internasional.

D Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Basu Swastha produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.¹⁴

Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan selalu mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan

¹⁴ Basu Swastha, Ibnu Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern (Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern)*, (Yogyakarta, Liberty, 1995), hal 281

pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.¹⁵

Jadi dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan yang berupaya meningkatkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien dapat mencapai target perusahaan itu sendiri yaitu meningkatkan keuntungan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Menurut Sedarmayanti faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja, ialah :

- a Sikap Mental, terdiri:
 - 1) Motivasi kerja
 - 2) Disiplin kerja
 - 3) Etika kerja
- b Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

¹⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hal 282

c Keterampilan

Apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman cukup.

d Manajemen

Manajemen berkaitan dengan sistem yang diterapkan pimpinan untuk mengelola atau memimpin staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

e Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Penerapan Hubungan Industrial diterapkan untuk:

- 1) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas meningkat
- 2) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas
- 3) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkan jiwa berdedikasi dalam peningkatan produktivitas.

f Tingkat Penghasilan

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

g Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, dan apabila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

h Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja

i Lingkungan dan Iklim Kerja

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

j Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan abahan yang dipakai.

k Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan memungkinkan:

- 1) Tepat waktu dalam menyelesaikan proses produksi
- 2) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- 3) Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

1 Kesempatan Berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier / pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi.¹⁶

3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

- 1 Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2 Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

¹⁶ Sedarmayanti, *Tata Kerja...*, hal 288-232

3 Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.¹⁷

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, 6 faktor utama yang menentukan produktivitas pegawai adalah :

1. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan pegawai untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan bermutu (quality control circle) dan panitia mengenai kerja unggulan.

¹⁷ Henry. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 2004), hlm 612

4. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Gaperez menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi , antara lain¹⁸:

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.

¹⁸ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, Manajemen Sumber Daya Manusia pada Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian, (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm 164

5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang diantara tingkat produktivitas yang diukur (*actual productivity*). Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.
6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

E Penelitian Terdahulu

Wiranti tahun 2016, yang berjudul “Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Istana Mode Madiun”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterampilan karyawan di konveksi Istana Mode Modus Madiun, untuk menentukan produktivitas karyawan di konveksi Istana Mode Modus Madiun, dan

untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh pada produktivitas antara karyawan di di konveksi Istana Mode Modus Madiun.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini penelitian deskriptif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian diskriptif korelasional.¹⁹

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara keseluruhan keterampilan terhadap produktivitas tenaga kerja di Konveksi Istana Modus Madiun. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada salah satu variabel independen yang digunakan yaitu keterampilan, variabel dependen yaitu produktivitas kerja, lokasi penelitian pada bidang usaha yang sama yaitu konveksi, serta sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak hanya mengangkat satu variabel independen.

Hamongan tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Industri Karet Nusantara Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel keterampilan, upah, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, mengetahui faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja

¹⁹ Wiwin Wiranti, 2016, Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Istana Mode Madiun, dalam [https:// www. reseachgate.net/ publication 3236 68578 PENGARUH KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI ISTANA MODE MADIUN](https://www.researchgate.net/publication/323668578_PENGARUH_KETERAMPILAN_TERHADAP_PRODUKTIVITAS_KERJA_KARYAWAN_PADA_KONVEKSI_ISTANA_MODE_MADIUN), Diakses 4 Februari 2019

karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel keterampilan, upah, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian deskriptif kualitatif . Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Industri Karet Nusantara sebanyak 45 orang. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan bantuan program aplikasi statistik SPSS .

Hasil analisis menunjukkan bahwa keterampilan, upah, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengalaman kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja.²⁰ Persamaan dengan penelitian ini terletak pada ke dua variabel independen yang digunakan yaitu keterampilan dan lingkungan kerja, serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, serta jenis penelitian ini yang digunakan deskriptif kualitatif.

Apriani pada tahun 2010 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu

²⁰ Albon Hamongan, Zulkarnain Lubis, Abdul Rahman, 2015, *Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Industri Karet Nusantara Medan*, dalam https://scholar.google.co.id/citations?user=f_XyM3sAAAAJ#d=gs_md_cita-d&u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dviewcitation%26hl%3Did%26user%3Df_XyM3sAAAJ%26citation_for_view%3Df_XyM3sAAAAJ%3AYOwf2qJgpHMC%26tzm%3D-420, Diakses 23 Januari 2019

Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian “*Explanatory research*” atau penelitian penjelasan. Populasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang sebanyak 40 responden, diambil dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuisioner.²¹

Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Semarang. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada salah satu variabel independen yang digunakan yaitu lingkungan kerja, variabel dependen yaitu produktivitas kerja, serta sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, serta salah satu variabel independen.

Senata pada tahun 2012 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari

²¹ Wulan Retno Apriani, Rodhiyah, dan Wahyu Hidayat, 2010 yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang*”, <https://ejournal3.undip.ac.id> , diakses tanggal 6 April 2019

Kabupaten Badung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kembang Sari.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Kembang Sari yang berjumlah 40 orang pada tahun 2013. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka penelitian ini termasuk penelitian populasi.²²

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel independen yang digunakan yaitu lingkungan kerja, variabel dependen yaitu produktivitas kerja, serta sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, serta jenis penelitian ini yang digunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kausal.

Nurmelasari pada tahun 2016, yang berjudul “Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ARSIPARIS BAPUSIPDA (Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah) Se-Bandung Raya. Penelitian ini mengkaji tentang rendahnya produktivitas kerja arsiparis Bapusipda se-Bandung raya yang diduga disebabkan oleh kurangnya tingkat keterampilan kerja para arsiparis.

²² Wayan Senata, Made Nuridja, dan Kadek Rai Suwena, 2012 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung, <https://ejournal.undiksha.ac.id>, diakses tanggal 2 Maret 2019

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey eksplanasi, dimana data dikumpulkan dengan menyebarkan angket yang dikembangkan dengan menggunakan model *skala likert* pada 31 pegawai arsiparis di Bapusipda se-Bandung raya yang diambil sebagai sampel. Data yang terkumpul dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji regresi linier sederhana.²³

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dari keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja arsiparis di Bapusipda se-Bandung raya. Persamaan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, mengangkat satu variabel independen yaitu keterampilan kerja, dan variabel dependen produktivitas kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan hanya mengangkat satu variabel independen.

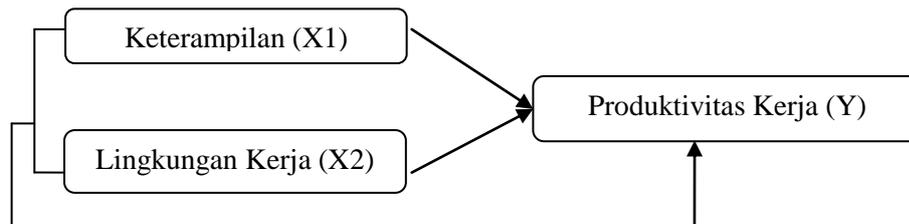
F Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Variabel independen (variabel yang mempengaruhi) yaitu keterampilan yang diberi simbol (X_1), dan lingkungan kerja diberi simbol (X_2). Variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) yaitu produktivitas kerja

²³ Nurmelasari pada tahun, 2016, "*Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ARSIPARIS BAPUSIPDA (Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah) Se-Bandung Raya*, <http://repository.upi.edu/id/eprint/21081> diakses pada tanggal 15 Juni 2019

karyawan diberi simbol (Y). Untuk mengetahui pengaruh antara independen variabel dengan dependen variabel maka menggunakan rumus regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi sedangkan untuk mengetahui kevalidan menggunakan rumus uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik.



Sumber :

- 1 Pengaruh variabel keterampilan (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) didukung oleh teori yang dikemukakan Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah²⁴, serta dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiwin²⁵.
- 2 Pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) didukung oleh teori yang dikemukakan Robbins²⁶, serta dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wayan.²⁷
- 3 Pengaruh variabel keterampilan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerjadengan teori Burhanuddin²⁸ (Y) didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Albon.²⁹

²⁴ Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*....,201

²⁵ Wiwin Wiranti, *Pengaruh Keterampilan*....

²⁶ Listianti Gita, Lingkungan kerja (Pengertian, Jenis, Indikator, dan faktor, dan lingkungan kerja) <https://www.academia.edu> di akses tanggal 18 Mei 2019

²⁷ Wayan Senata, Made Nuridja, dan Kadek Rai Suwena, *Pengaruh Lingkungan*....

²⁸ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*....,282

²⁹ Albon Hamongan, Zulkarnain Lubis, Abdul Rahman, *Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi, dan Lingkungan Kerja*....

G Hipotesis Penelitian

- 1 H1 : Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di konveksi Miftah Collection Tulungagung
- 2 H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di konveksi Miftah Collection Tulungagung
- 3 H3 : Keterampilan dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di konveksi Miftah Collection Tulungagung