

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan teori**

Sebagaimana peneliti telah menguraikan pada Bab I, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis tentang “Pengaruh Ketrampilan dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian Produksi di CV Surya Kencana Food”. Maka pada bab ini, peneliti akan menguraikan mengenai teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang akan dibahas, serta mempelajari dan memahami hasil-hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya.

Teori atau konsep serta hasil penelitian terdahulu ini sebagai bahan acuan peneliti dalam menganalisis suatu kasus atau permasalahan tentang Ketrampilan, Tingkat Pendidikan, dan Produktivitas pada objek penelitian .

#### **2.1.1 Produktivitas**

##### **2.1.1.1 Pengertian produktivitas**

Setiap perusahaan akan selalu berupaya yang terbaik agar karyawan yang terlibat didalam aktivitas perusahaan dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja merupakan salah satu masalah didalam perusahaan yang menarik untuk diteliti, karena besar manfaatnya untuk kepentingan perusahaan

serta karyawan. Produktivitas sendiri berasal dari kata produk yang artinya barang/hasil dan produktif yaitu menghasilkan, sedangkan produktivitas sendiri ya itu kata sifat yang berarti kemampuan atau sifat menghasilkan.

Secara teoritis produktivitas telah dikemukakan oleh para ahli yaitu Menurut Sutrisno – (2017) bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Demikian pula pendapat lain mengemukakan bahwa produktivitas merupakan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Sedarmayanti (2011)

Sedangkan menurut Tinneke Evie Meggy Sumual (2017) Produktivitas kerja merupakan kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan dari tenaga kerja dalam menghasilkan output (hasil), sesuai atau berdasarkan target yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien untuk menghasilkan barang.

#### **2.1.1.2 Indikator produktivi**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting untuk para karyawan yang berada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan berjalan secara efektif dan efisien, sehingga semua ini akhirnya sangat diperlukan

dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur produktivitas, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan Sisca dkk – (2020) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

#### 1. Efisiensi

Efisiensi adalah adanya perbandingan yang terbaik antara input (masukan) dan output (keluaran).

#### 2. Efektivitas

Efektivitas adalah tercapainya tujuan dengan cepat dan tepat, Efektivitas selalu berorientasi kepada output tanpa mempersoalkan input.

#### 3. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan organisasi.

#### 4. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah atau volume (isi) pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satu periode tertentu.

#### 5. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kesesuaian pencapaian target kerja pegawai dengan waktu yang telah ditentukan.

Indikator produktivitas Dengan adanya produktivitas kerja di harapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mengukur produktivitas kerja di perlukan indikator. Menurut Simamora (2012) indikator produktivitas yaitu :

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi.

Dari beberapa indikator produktivitas diatas bisa saya simpulkan bahwa untuk memenuhi produktivitas yang baik semua indikator itu harus dijalankan, artinya seseorang memiliki kemampuan melaksanakan tugas pekerjaannya, secara efisiensi, efektivitas dan mampu memberikan kualitas, kuantitas serta bisa selesai dengan waktu yang diberikan.

### **2.1.1.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas**

Setiap perusahaan pasti berkeinginan untuk mendapatkan yang terbaik dalam perusahaan itusendiri dalam meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Sedarmayanti - (2011) mengemukakan faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam karyawan yang dikemukakan oleh yaitu :

1. Sikap mental, berupa :
  - a. Motivasi kerja
  - b. Disiplin kerja
  - c. Etika kerja
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen
5. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)
6. Tingkat penghasilan
7. Gizi dan kesehatan
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan dan iklim kerja
10. Sarana produksi
11. Teknologi
12. Kesempatan berprestasi

Secara rinci pendapat Sedarmayanti - (2011) diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

*Sikap mental*, dalam hal ini berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja.

*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.

*Ketrampilan*, pada aspek tertentu 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.

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

*Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)*, dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan:

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

*Tingkat penghasilan*, apabila tingkat penghasilan memadai maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

*Gizi dan Kesehatan*, apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

*Jaminan sosial*, jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan senang bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

*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 kearah peningkatan produktivitas.

*Sarana produksi*, mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

*Teknologi*, apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan memungkinkan :

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu

c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

Dengan demikian, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

*Kesempatan berprestasi*, pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier/pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Tiffin dan Cormick dalam Siagian (2003) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Disisi lain pendapat dari Ravianto dalam Sutrisno - (2017) juga menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu, tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat



penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi sarana produksi, manajemen dan prestasi.

## **2.1.2 Keterampilan**

### **2.1.2.1 Pengertian keterampilan**

Dalam sebuah perusahaan perlu adanya karyawan atau pegawai yang sangat terampil dalam bidangnya, begitupun untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan penting adanya keterampilan khusus untuk mempekerjakan sesuatu yang dihasilkan. Di bawah ini ada beberapa pengertian tentang keterampilan.

Menurut Robbins - (2000) yang mengemukakan bahwa keterampilan ini dibedakan atas 4 kategori, yakni sebagai berikut.

1. *Basic Literacy Skill* merupakan suatu keahlian dasar yang dimiliki oleh tiap-tiap orang, misalnya seperti menulis, membaca, mendengarkan, atau juga kemampuan dalam berhitung.
2. *Technical Skill* merupakan suatu keahlian yang didapat itu dengan melalui pembelajaran di dalam bidang teknik, misalnya seperti menggunakan komputer, memperbaiki handphone, serta lain sebagainya.
3. *Interpersonal Skill* merupakan suatu keahlian tiap-tiap orang dalam melakukan komunikasi antar sesama, contohnya seperti mengemukakan pendapat serta bekerja bersama dalam tim.

4. *Problem Solving* merupakan suatu keahlian seseorang di dalam memecahkan sebuah masalah dengan menggunakan logikanya.

Sedangkan menurut pendapat Yuniarsih dan Suwatno (2008) bahwa ketrampilan (*skill*) merupakan kemampuan mengerjakan tugas-tugas fisik dan mental.

Selain itu Amung – (2000) keterampilan adalah derajat keberhasilan yang konsisten dalam mencapai suatu tujuan dengan efektif.

Menurut Sri Widiastuti - (2010) keterampilan merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara muda dan cermat.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dijelaskan, bahwa keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Demikian dari beberapa serangkaian pengertian diatas bisa peneliti simpulkan mengenai keterampilan itu adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengerjakan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan dan cekatan dalam menyelesaikan dengan cepat dan cekatan serta menggunakan keahlian yang dimilikinya.

#### **2.1.2.2 Indikator keterampilan**

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi ketrampilan**

Adapun dimensi dan indikator ketrampilan yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008) antara lain :

Dimensi Kecakapan Dengan indikator sebagai berikut :

1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan

Kepandaian atau kemahiran dalam menguasai sebuah pekerjaan.

2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan

Kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan .

3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Kecermatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dimesi kepribadian Dengan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan dalam mengendalikan diri
2. Kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Komitmen terhadap pekerjaan

Dimensi latihan indikatornya adalah kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik.

Secara teoretis menurut Widyatun - (2005), terdapat 3 (tiga) factor yang dapat mempengaruhi tingkat keterampilan seseorang, yaitu:

1. Motivasi

Merupakan sesuatu yang dapat membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Melalui motivasi ini seseorang

akan terdorong untuk melakukan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.

## 2. Pengalaman

Melalui pengalaman dapat memperkuat kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan (ketrampilan). Pengalaman membangun seseorang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan selanjutnya menjadi lebih baik dikarenakan telah melakukan tindakan – tindakan dimasa lampau.

## 3. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat orang tersebut lebih terampil dalam melakukan ketrampilan tersebut. Melalui keahlian yang dimiliki juga akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

### **2.1.3 Tingkat Pendidikan**

#### **2.1.3.1 Pengertian tingkat pendidikan**

Pengertian pendidikan menurut **Undang–undang Nomor 20 tahun 2003** tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut : “Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”

Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh Sutrisno - (2007) menyatakan bahwa; “Pendidikan adalah proses dalam mana potensi-

potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan”.

Sebagaimana dikemukakan oleh Soedarmayanti (2011) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Dari beberapa pengertian di atas saya dapat menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

### **2.1.3.2 Indikator tingkat pendidikan**

Menurut Tirtarahardja - (2005) indikator tingkat pendidikan terdiri dari :

#### **1. Jenjang pendidikan**

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

#### **2. Kesesuaian jurusan**

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan

karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan

### 3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

#### **2.1.3.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan**

##### 1. Motivasi individu

Motivasi menurut Sumadi Suryabrata adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Sementara itu Gates dan kawan-kawan mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mengatur tindakannya dengan cara tertentu Djali, (2008).

##### 2. Kondisi Sosial

Kondisi sosial berarti keadaan yang berkenaan dengan kemasyarakatan yang selalu mengalami perubahan-perubahan melalui proses sosial. Proses sosial terjadi karena adanya interaksi sosial. Interaksi sosial dapat membentuk suatu norma-norma sosial tertentu dalam kelompok masyarakat. Hal ini ditegaskan oleh Sherif, bahwa interaksi sosial antaranggota suatu kelompok dapat menimbulkan suatu norma sosial dalam masyarakat yang berlaku dalam masyarakat tersebut Gerungan, (2009).

### 3. Kondisi Ekonomi Keluarga

Ekonomi dalam dunia pendidikan memegang peranan yang cukup menentukan. Karena tanpa ekonomi yang memadai dunia pendidikan tidak akan bisa berjalan dengan baik ini menunjukkan bahwa meskipun ekonomi bukan merupakan pemegang peranan utama dalam pendidikan, namun keadaan ekonomi dapat membatasi kegiatan pendidikan Made Pidarta,(2007).

### 4. Motivasi orang tua

Menurut Slameto (2003), orang tua yang kurang/tidak memperhatikan dan memberikan dorongan atau motivasi terhadap pendidikan anaknya, misalnya acuh tak acuh terhadap belajar anaknya, tidak memperhatikan sama sekali akan kepentingan-kepentingan dan kebutuhan kebutuhan anaknya dalam belajar, tidak mengatur waktu belajarnya, tidak menyediakan/melengkapi alat belajarnya, tidak memperhatikan apakah anak belajar atau tidak, tidak mau tau kemajuan belajar anaknya, kesulitan kesulitan yang dialami dalam belajar dan lain-lain dapat menyebabkan anak tidak/kurang berhasil dalam belajarnya. Mungkin hasil yang didapatkan tidak memuaskan bahkan mungkin gagal dalam studinya. Hal ini dapat terjadi pada anak dari keluarga yang kedua orang tuanya terlalu sibuk mengurus pekerjaan mereka atau hal yang lain. Ini menunjukkan bahwa motivasi yang berasal dari orang tua sangatlah dibutuhkan oleh seorang anak dalam menempuh pendidikannya.

## 5. Budaya

Kebudayaan adalah seluruh sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam kehidupan masyarakat yang dapat dijadikan milik diri manusia dengan belajar. Ini artinya bahwa hampir seluruh tindakan manusia adalah kebudayaan, karena hanya sedikit tindakan manusia dalam kehidupan masyarakat yang tidak dibiasakan dengan belajar Koentjaraningrat, (2009).

## 6. Aksesibilitas

Aksesibilitas merupakan suatu konsep yang menggabungkan (mengkombinasikan): Sistem tata guna lahan secara geografis dengan system jaringan transportasi yang menghubungkannya, dimana perubahan tata guna lahan, yang menimbulkan zona-zona dan jarak geografis di suatu wilayah atau kota, akan mudah dihubungkan oleh penyediaan prasarana atau sarana angkutan (Black, 1981 dalam Miro, (2005).

### **2.2 Hasil Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain yang relevan dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun skripsi dan mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang akan diteliti.

Setelah melakukan tinjauan pustaka pada hasil penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu tentang Pengaruh Keterampilan Dan



Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebagaimana tertera pada tabel 2.1 berikut :

**Tabel 2.1**

Ringkasan Penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian (Nama Peneliti)	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil
1	Pengaruh Pendidikan, Keterampilan kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BUMDES Makmur Adil Sejahtera Banyumas (Ria Wahyuning Astuti, 2020)	Produktivitas (Y) Pendidikan (X1) Keterampilan kerja(X2) Lingkungan Kerja (X3)	Analisis Regresi Linear Berganda, Pendekatan Kuantitatif, Analisis Deskriptif	pendidikan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara keterampilan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2	Pengaruh Pendidikan, Keterampilan kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BUMDES Makmur Adil Sejahtera Banyumas (Ria Wahyuning Astuti 2020)	Produktivitas (Y) Pendidikan (X1) Keterampilan kerja(X2) Lingkungan Kerja (X3)	Analisis Regresi Linear Berganda, Pendekatan Kuantitatif, Analisis Deskriptif	pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara keterampilan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
3	Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Istana Mode Madiun (Wiranti tahun 2016)	Produktivitas (Y) Ketrampilan (X1)	Analisis deskriptif	ada pengaruh secara signifikan keterampilan terhadap produktivitas tenaga kerja di Konveksi Istana Modus Madiun.
4	Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi, dan	Produktivitas (Y) Ketrampilan (X1) Upah (X2)	analisis secara deskriptif	keterampilan, upah, motivasi, dan lingkungan kerja

	Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan (Albon Hamonangan, 2015)	Motivasi (X3) Lingkungan kerja (X4)		mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan
5	Pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik rokok gagak hitam kecamatan maesan kabupaten bondowoso. (Alvin Efendi Khoirul Ulum, 2018)	Produktivitas (Y) Lingkungan kerja (X1) Ketrampilan (X2)	analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis varian garis regresi, koefisien determinasi berganda, uji F, uji t, efektivitas garis regresi berganda, standart error of estimate	lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kab. Bondowoso sebesar 87,2%. Selain itu, pengaruh yang paling dominan antara lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam adalah keterampilan kerja sebesar 56,44%.
6	<i>Capital-skill complementarity, Sectoral labor productivity, and structural transformation</i> (ChaoranChen 2020)	Produktivitas (Y) Keterampilan (X)	Analisis regresi berganda	Ada pengaruh yang cukup tinggi keterampilan terhadap produktivitas pekerja konstruksi

Perbandingan antara peneliti terdahulu di atas dengan rencana penelitian, yang akan rencana peneliti lakukan dapat di uraikan sebagai berikut :

1. *Penelitian tabel nomer 1*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel Pendidikan (X1) Keterampilan (X2) dan produktivitas (Y)

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat BUMDES Makmur Adil Sejahtera Banyumas sedangkan saya di CV Surya Kencana Food

2. *Penelitian tabel no 2*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel ketrampilan kerja(X) dan produktivitas (Y)

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat Konveksi Istana Mode Madiun sedangkan saya di CV Surya Kencana Food.

3. *Penelitian tabel no 3*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel Ketrampilan (X1) dan Produktivitas (Y).

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat di PT. Industri Karet Nusantara Medan sedangkan saya di CV Surya Kencana Food.

4. *Penelitian tabel no 4*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel Keterampilan ( $X_2$ ) dan Produktivitas (Y).

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat di Pabrik rokok gagak hitam kecamatan maesan kabupaten bondowoso sedangkan saya di CV Surya Kencana Food.

5. *Penelitian tabel no 5*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel Keterampilan (X) dan Produktivitas (Y).

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat di Pabrik rokok gagak hitam kecamatan maesan kabupaten bondowoso sedangkan saya di CV Surya Kencana Food.

Dari penjelasan tersebut berarti penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan peneliti tidak sepenuhnya sama, ada perbedaannya yaitu dalam hal objek penelitian dan metode penelitian.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Ketrampilan Terhadap Produktivitas**

Berdasarkan pembahasan yang telah peneliti uraikan diatas, dapat diketahui bahwa produktivitas merupakan sebuah “sikap mental” untuk selalu mencari perbaikan dalam menjalankan pekerjaannya dan “kemampuan” karyawan fisik atau keterampilan karyawan untuk mewujudkan produk (output) barang atau jasa sesuai standar dan target yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien, dan produktivitas diukur berdasarkan tingkat pengorbanan sumberdaya yang digunakan untuk menghasilkan produk barang atau jasa.

Sedangkan Ketrampilan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan cepat dan cekatan serta menggunakan keahlian yang dimilikinya. Ketrampilan tersebut pada dasarnya akan lebih baik apabila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi lebih ahli dalam menguasai salah satu bidang keterampilan yang ada di perusahaan.

Ketrampilan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Setiap orang memiliki ketrampilan yang merupakan suatu bakat dari yang Maha Kuasa. Sebagian orang menyadari akan ketrampilan yang

dimilikinya. Akan tetapi sebagian lagi belum atau tidak menyadari bahwa ketrampilan bisa saja dengan pikiran, akal kreativitas, jika ketrampilan itu diasah, tidak menutup kemungkinan dapat menghasilkan sesuatu hal yang menguntungkan.

Dengan demikian semakin terampil atau semakin mampu melakukan pekerjaan dengan cepat dan cekatan serta menggunakan keahlian yang dimilikinya, maka karyawan akan semakin mampu mewujudkan produk (output) barang atau jasa sesuai standar dan target yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien. Jadi semakin terampil karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Konsep hubungan antara Keterampilan dengan Produktivitas ini pernah dibuktikan oleh peneliti terhadulu, yaitu Wiranti dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Istana Mode Madiun tahun 2016. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa ketrampilan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Konveksi Istana Modus Madiun.

### **2.3.2 Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas**

Peneliti telah menguraikan pada pembahasan sebelumnya bahwa produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien. Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan,

pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Tingkat pendidikan mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Tingkat Pendidikan yang dikatakan baik juga tidak terlepas dari kerja yang baik, baik itu karyawan menggunakan fasilitas kerja maupun karyawan dengan pimpinan. Secara konseptual, Tingkat pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

Pada proses produksi, tingkat pendidikan disekitar karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan yang memiliki tingkat pendidikan yang baik atau bagus maka akan membuat karyawan merasa mampu dalam mengerjakan tugas dari atasan sehingga dapat berdampak pada produktivitas kerja yang tinggi pula, suatu kenyataan tingkat pendidikan kerjanya ini berpengaruh terhadap hasil kerja manusia. Dengan demikian, semakin baik tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah peneliti uraikan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental karyawan untuk selalu mencari perbaikan terus menerus dalam menjalankan pekerjaannya serta kemampuan fisik atau keterampilan karyawan untuk mewujudkan

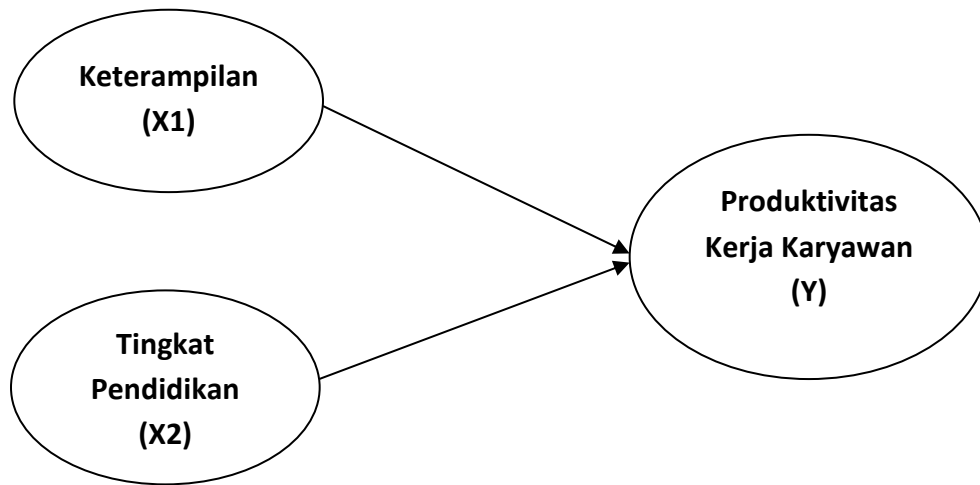
/menghasilkan produk (output) barang atau jasa sesuai standar dan target yang ditetapkan perusahaan secara efektif dan efisien. Dan tingkat produktivitas itu diukur berdasarkan pengorbanan sumberdaya yang digunakan untuk menghasilkan produk dimaksud. Semakin banyak sumberdaya yang dikorbankan, menunjukkan semakin tidak efisien atau dikatakan semakin tidak produktif, demikian pula sebaliknya.

Kemudian secara konseptual terdapat beberapa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain ketrampilan dan tingkat pendidikan yang dimilikinya. Maka untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi, maka karyawan harus memiliki ketrampilan yang memadai. Dengan memiliki ketrampilan diharapkan dapat mempermudah karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggungjawabnya yang ditetapkan perusahaan.

Selain keterampilan kerja, tingkat pendidikan yang baik akan membuat karyawan lebih mengerti dan memahami tugas dan tanggungjawabnya yang diberikan perusahaan. Dengan demikian latar belakang pendidikan karyawan dapat berdampak positif pada produktivitas kerjanya.

Jadi, semakin trampil karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan semakin memadai latar belakang pendidikannya, maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya. Kerangka pemikiran diatas dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagaimana pada gambar 2.1 dibawah ini :





**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

## **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan uraian yang peneliti sampaikan diatas, maka dapat dirumuskan dugaan sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Keterampilan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

H2 : Diduga Tingkat Pendidikan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)