

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Tabel 2.1  
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Syamsul Hadi Senen (2007)	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata	Motivasi Kerja, kemampuan Kerja dan Produktivitas Kerja	analisis regresi linier berganda	motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan	<b>Persamaan :</b> Sama-sama menggunakan Variabel kemampuan Kerja dan Produktivitas <b>Perbedaan:</b> Penelitian ini pada PT. Massindo solaris Nusantara
2	Marlinda Astria Devi Ajassari Gae (2015)	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi Di Yogyakarta	Kemampuan, Motivasi kerja dan produktivitas kerja	analisis regresi linier berganda	karyawan memiliki tingkat kemampuan kerja, motivasi kerja dan produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga memberikan informasi bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja	<b>Persamaan :</b> Sama-sama menggunakan Variabel kemampuan Kerja dan Produktivitas <b>Perbedaan:</b> Penelitian ini pada PT. Massindo solaris Nusantara

Lanjutan Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
3	Aru Rorim Fandi (2017)	Pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. White cement balongbendo	kemampuan kerja, beban kerja, komunikasi dan produktivitas kerja	analisis regresi linier berganda	Secara simultan ataupun secara parsial variabel kemampuan, beban kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang mana variabel komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan	<b>Persamaan :</b> Sama-sama menggunakan Variabel kemampuan Kerja dan Produktivitas <b>Perbedaaan:</b> Penelitian ini pada PT. Massindo solaris Nusantara
4	Kimmo Vänni (2012)	Relationship Between Perceived Work Ability and Productivity Loss	Work Ability and Productivity	regresion	Pendekatan yang dikembangkan memungkinkan untuk menilai rendahnya produktivitas yang dirasakan pada tingkat individu dan organisasi. Kemampuan kerja yang dirasakan karyawan, pada kenyataannya, menjadi indikator yang kuat untuk menilai rendahnya produktivitas	<b>Persamaan :</b> Sama-sama menggunakan Variabel kemampuan Kerja dan Produktivitas <b>Perbedaaan:</b> Penelitian ini pada PT. Massindo solaris Nusantara

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kemampuan Kerja

#### 1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012).

Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2008). Menurut Robbins (2010), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Gondokusumo (2009) kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan.

Berdasarkan pendapat di atas Kemampuan kerja merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Menurut Hersey dan Blanchard (2006) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain :

- a. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
- b. Kemampuan hubungan antar manusia (*Social Skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

## 2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kemampuan

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2007) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a. Keyakinan dan Nilai – nilai
- b. Keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Karakteristik kepribadian
- e. Motivasi
- f. Isu emosional

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
  - b. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi
3. Indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian ini indikator-indikator kemampuan difokuskan pada teori yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (2006) dengan indikator Kemampuan Teknis (*Technical Skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.

### 2.2.2 Produktivitas Kerja

#### 1. Pengertian Produktifitas Kerja

Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2011), mengemukakan bahwa produktifitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa

seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Produktivitas memiliki dua dimensi produktivitas kinerja yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kinerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sedarmayanti, 2009)

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diartikan bahwa untuk mengukur suatu produktivitas diperlukan dua dimensi yaitu efektivitas dan dimensi efisiensi, yang keduanya saling berkaitan satu sama lain dalam pencapaian target yang berkaitan, berupa kualitas yang maksimal. Oleh karena itu keterkaitannya dengan produktivitas kerja tingkat keefektifan karyawan sangat penting untuk menghasilkan suatu *output*.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Saksono (2007), mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerja sama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.

- b. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia
  - c. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik, bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik
3. Indikator-indikator produktivitas kerja

Menurut Simamora (2008) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. 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.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, 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 disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

### **2.3 Hubungan variabel kemampuan kerja dengan produktifitas kerja karyawan**

Kemampuan kerja merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktifitas yang optimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja yaitu kemampuan, kecakapan produktivitas keseluruhan, kualitas pekerjaan, kecakapan kerja, pengetahuan kerja (Wijono, 2012).

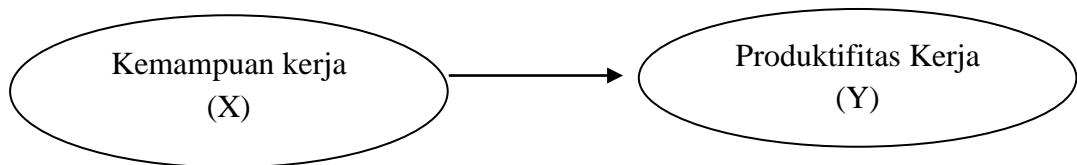
Penelitian Syamsul Hadi Senen (2007) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata. Hasil penelitian membuktikan bahwa kemampuan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian Marlinda Astria Devi Ajassari Gae (2015) dengan judul Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi Di Yogyakarta membuktikan bahwa karyawan memiliki tingkat kemampuan kerja, motivasi kerja dan produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga memberikan informasi bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Penelitian Aru Rorim Fandi (2017) membuktikan bahwa



secara parsial kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

#### 2.4 Kerangka konseptual

Kemampuan kerja seorang karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Apabila seorang karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik. Maka idealnya produktivitas kerja juga baik. Adapun kerangka konseptual sebagai berikut.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan sebagai berikut :

- Ho. Diduga tidak terdapat pengaruh secara signifikan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Massindo solaris Nusantara
- Ha. Diduga terdapat pengaruh secara signifikan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Massindo solaris Nusantara.