**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

**2.1 Landasan Teori**

Produktivitas kerja merupakan salah satu masalah yang cukup menarik untuk diteliti, karena besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dan karyawan. Pengertian produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan disemua bidang. Produktivitas kerja dipengaruhi banyak faktor, di antaranya dipengaruhi oleh disiplin kerja dan ketrampilan kerja. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja, bila karyawan malas untuk bekerja maka hasil kerja tidak akan tercapai, sehingga produktivitas kerja karyawan akan menurun. Selain disiplin kerja ada faktor ketrampilan kerja yang mana kalau karyawan tidak memiliki ketrampilan yang mumpuni maka target yang ditetapkan perusahaan akan sulit tercapai.

**2.1.1 Produktivitas Kerja**

**2.1.1.1 Pengertian Produktivitas**

Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara keluaran dan masukan, keluaran di ukur dengan satuan fisik, bentuk dan nilai sedangkan masukan sering di batasi oleh tenaga kerja.

Menurut Sutrisno (2016), produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja di harapkan pekerjaan akan terlaksanan secara efisien dan efektif sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Dari pengertian tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap yang selalu mencari perbaikan dari waktu ke waktu untuk memenuhi target yang sudah di tetapkan perusahaan.

**2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas**

Berikut ini adalahfaktor - faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja menurut Ravianto (1991) adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Ketrampilan
3. Disiplin kerja
4. Sikap dan etika kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan kerja
10. Iklim kerja
11. Teknologi
12. Sarana produksi
13. Manajemen
14. Prestasi

Pendidikan. Pendidikan akan mendorong karyawan bertindak produktif , sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tersebut. Sesorang yang mempunyai pendidikan maka akan mempunyai produktivitas kerja yang baik.

Ketrampilan**.** Ketrampilan dalam bekerja akan mendorong karyawan bertindak produktif. Ketrampilan juga banyak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ketrampilan juga bisa di tingkatkan melalui kursus – kursus atau pelatihan kerja.

Disiplin kerja. Kesediaan karyawan dalam mentaati tata tertib yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan membuat perusahaan mencapai tujuannya dengan baik pula bila disiplin kerja yang buruk akan menjadi penghalang perusaahan untuk mencapai tujuan.

Sikap dan etika kerja. Sikap dan etika menjadi pedoman dalam berperilaku saat bekerja agar karyawan menjadi produktif dalam menjalankan pekerjaannya.

Motivasi. Motivasi adalah dorongan yang ada pada karyawan untuk menjadi lebih produktif. Pimpinan perlu memberikan motivasi para karyawan agar karyawan giat bekerja.

Gizi dan kesehatan. Gizi dan kesehatan yang baik akan membuat karyawan dalam bekerja menjadi semangat dan hal ini akan menciptakan produktivitas yang baik.

Tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan yang sesuai dengan posisi karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik dan hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas.

Jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan pada karyawan yang sesuai membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan fokus pada pekerjaannya yang akan mempengaruhi produktivitas.

Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan aman akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Iklim kerja. adalah hasil perpaduan antara suhu, kelembaban, kecepatan udara gerakan dan panas radiasi dengan tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat dari pekerjaannya.

Teknologi. Teknologi membuat proses produksi menjadi lebih baik serta mampu dikerjakan tepat waktu.

Sarana produksi. Sarana produksi yang buruk akan menyebabkan pemborosan bahan baku dan sebaiknya sarana produksi harus saling mendukung.

Manajemen. Sistem yang telah ditetapkan atasan untuk mengelola dan mengendalikan bawahannya agar menjadi lebih produktif

Prestasi. Prestasi akan mendorong karyawan menjadi giat untuk bekerja.

**2.1.1.3 Indikator Produktivitas**

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan besar dalam menentukan sukses tidaknya dalam kegiatan usaha. Dengan meningkatkan produktivitas kerja ini secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja kepada para pekerja.

Berikut ini adalah indikator produktivitas menurut Sutrisno (2016) :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Kemampuan. Karyawan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas dan bergantung pada ketrampilan yang dimiliki. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas – tugas yang yang di bebankan pada karyawan.

Meningkatkan hasil yang dicapai. Karyawan berusaha untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai sesuai target awal perusahaan

Semangat kerja. Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari sebelumnya untuk menjadikan kedepan lebih baik lagi

Pengembangan diri**.** Pengembangan diri akan membuat karyawan meningkatkan kemampuan bekerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan memberikan tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi

Mutu**.** Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dari hari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Mutu yang di maksudkan dalam hal ini adalah usaha untuk meningkatkan hasil yang lebih baik dari yang sudah pernah dihasilkan.

Jadi, meningkatkan mutu tujuannya adalah memberikan hasil yang terbaik yang berguna bagi perusahaan dan dirinya

Efisiensi. Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Semakin tinggi antara hasil terhadap sumber daya yang digunakan maka semakin efisien.

Jadi, efisiensi dalam hal ini dapat diartikan sebuah upaya untuk menggunakan sumber daya seminimal mungkin untuk memperoleh hasil semaksimal mungkin

**2.1.2 Disiplin Kerja**

 **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin yaitu kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan tata tertib norma yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghalang pencapainya tujuan perusahaan. Sikap kesediaan dan kerelaan yang dimaksud disini adalah sikap kesediaan karyawan dalam mematuhi aturan dari perusahaan seperti aturan masuk tepat waktu tidak telat, dilarang merokok di area perusahaan yang sudah ditentukan dan membuang sampah pada tempatnya. Pentingnya disiplin untuk perusahaan yaitu agar perusahaan mampu meningkatkan produktivitas dan membuat perusahaan mampu bersaing.

Menurut Hasibuan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksankan tugas – tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Semakin disiplin karyawan diharapkan semakin tinggi pula produktivitas perusahaan.

Menurut Singodimedjo (2016) Disiplin adalah sikap kesedianan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma - norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi hal yang menghalangi dan memperlambat pencapain tujuan perusahaan.

Disiplin adalah suatu peraturan yang berlaku , baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi - sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

 **2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Baik buruknya sikap disiplin kerja tidak muncul begitu saja namun dipengaruhi beberapa faktor.

Menurut Singodimedjo (2016) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan, bila karyawan mendapat balas jasa yang setimpal dengan pekerjaannya yang telah diberikan ke perusahaan maka karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku namun bila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang, maka karyawan akan berfikir lagi untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar.

Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja. Karena sangat penting sekali, Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan para karyawan.

Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. karyawan akan melakukan pekerjaan bila peraturan yang dibuat perusahaan jelas dan tidak berubah - ubah.

Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena bila ada karyawan yang melanggar aturan maka pimpinan harus berani mengambil sebuah tindakan yang sesuai dengan apa yang diperbuat karyawan.

Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan perlu adanya pengawasan. Hal ini perlu agar pekerjaan karyawan tidak menyimpang dari yang di tentukan oleh perusahaan.

Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan memberikan perhatian kepada karyawannya agar mengerti dan menjalankan tugas dengan baik, hal ini berguna untuk pimpinan agar mendengar keluhan dan kesulitan yang pimpinan bisa mencarikan jalan keluar.

Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja. Misalnya seperti hanya menghormati sesama karyawan dan memberi pujian sesuai tempat dan waktunya agar karyawan merasa bangga dan senang.

 **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Berikut ini adalah indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2014) :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Tujuan dan kemampuan. Artinya tujuan yang akan dicapai harus jelas dan dapat dipahami oleh karyawan serta ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Jadi tujuan atau pekerjaan yang dibebankan karyawan harus sesuai dengan kemampuannya, sehingga karyawan akan bersungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Jika pekerjaan di luar kemampuan karyawan maka kesungguhan dan disiplin karyawan cenderung rendah.

Disinilah yang menurut Hasibuan (2014) letak pentingnya *asas the right man in the right place and the right man in the right job*

Teladan Pimpinan. Teladan pimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik pada karyawannya karena pimpinan dijadikan panutan oleh karyawannya.

Balas jasa. Balas jasa yang di maksud dalam hal ini adalah kompensasi atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Menurut Hasibuan (2014) balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

Jika semakin puas karyawan dan semakin tinggi kecintaan karyawan kepada perusahaan maka akan semakin tinggi kedisiplinan mereka. Dengan demikian perusahaan harus memberikan balas jasa atau imbalan yang relative besar. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan rendah.

Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan – kebutuhan primernya terpenuhi dengan baik (Hasibuan,2014)

Keadilan. Menurut Hasibuan yang dimaksudkan dalam hal ini adalah kebijaksanaan dalam pemberian pengakuan atau hukuman terhadap bawahan. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

Jadi dalam hal ini keadilan yang dimaksudkan adalah dalam memberikan karyawan (penghargaan) atau hukuman dari pihak pimpinan (manajer) kepada bawahannya. Sikap adil dalam hal ini yang merasakan adalah karyawan.

Pengawasan Melekat. Yang dimaksudkan dalam pengawasan melekat (waskat) menurut Hasibuan (2014) berarti atasan secara aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

Jadi untuk melakukan waskat berarti atasan selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan dilakukan pengawasan melekat oleh perusahaan kepada karyawan maka akan merangsang disiplin kerja yang baik untuk karyawan. Dengan hal ini karyawan akan mendapat perhatian, bimbingan, dan petunjuk dari pimpinan.

Sanksi Hukuman. Sanksi hukuman dalam hal ini dimaksudkan adalah hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. Dengan adanya sanksi hukuman yang sesuai terhadap karyawan yang melanggar aturan, maka seseorang akan berfikir terlebih dahulu sebelum melakukan pelanggaran dan karyawan akan lebih disiplin lagi.

Ketegasan. Ketegasan dalam hal ini sikap tegas seorang pemimpin dalam melakukan tindakan untuk menghukum karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah di tetapkan dan ketegasan dalam hal ini pemimpin mampu mengambul keputusan dengan bijak.

Menurut Hasibuan (2014) pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakuai kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

Sebaliknya apabila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan karyawan. Bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukuman tidak berlaku lagi. Pimpinan harus bersikap berani dan tegas dalam memberikan sanksi apabila ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan agar dapat memelihara kedisiplinan para karyawan.

Hubungan Kemanusiaan. Menurut Hasibuan hubungan kemanusiaan dalam hal ini diantaranya hubungan sesama karyawan, baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship*.

Jadi dalam hal ini pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi (harmonis) serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya

**2.1.3 Ketrampilan Kerja**

 **2.1.3.1 Pengertian Ketrampilan Kerja**

Pada dasarnya ketrampilan adalah kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan. Orang yang berpengetahuan belum tentu punya ketrampilan. Sebaliknya orang yang mempunyai ketrampilan belum tentu punya kemampuan tentunya salah satu cara untuk meningkatkan ketrampilan adalah melaksanakan secara berulang kali untuk bisa trampil dan bertanya pada yang yang sudah trampil untuk bisa mengetahui cara - cara di lapangan dalam pelaksanaannya.

Menurut Triton Prawira Budi (2009) Ketrampilan adalah hal – hal atau langkah – langkah yang kita kuasai atau melakukannya secara terus menerus

Dari pengertian di atas dapat di jelaskan ketrampilan adalah kemampuan seseorang karyawan yang lahir dari pelatihan yang diberikan perusahaan maupun dari pengalaman karyawan tersebut selama bekerja maupun dari hal – hal yang sering dilakukan.

 **2.1.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Ketrampilan Kerja**

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi ketrampilan kerja menurut Davis dan John (2008) sebagai berikut :

1. Pengetahuan
2. Kemampuan

Pengetahuan. Pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya.

Kemampuan. Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau bidang yang telah dikuasai.

**2.1.3.3 Indikator Ketrampilan Kerja**

Berikut ini adalah indikator ketrampilan kerja menurut Budi (2009) diketahui 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 mengerjakan pekerjaan
5. Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan.

Mengetahui tugas yang harus dikerjakan di tempat kerja. Setiap karyawan harus mengetahui apa yang harus di kerjakan di tempat bekerja dan itu sudah menjadi tanggung jawab setiap karyawan di dalam perusahaan

Mengetahui cara mengerjakan tugas / pekerjaan. Setiap karyawan mengetahui cara melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan supaya tidak salah dalam menjalankan instruksi pimpinan

Mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit. Karyawan dituntut mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan sesuai dengan kemampuan karyawan agar hasil yang diberikan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan

Selalu mempunyai inspirasi dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan harus mempunyai ide – ide kreatif dan mempunyai insprirasi dalam menjalani pekerjaannya untuk pandangan ke depan yang lebih baik dari sebelumya.

Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan. Karyawan harus berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan agar produk yang dihasilkan bisa lebih baik.

**2.2 Penelitian Terdahulu**

 Penelitian terdahulu ini nanti akan menjadi salah satu acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Peneliti mengangkat beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi, berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

**Tabel 2.1**

Ringkasan Penelitian terdahulu

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul Penelitian (Peneliti)** | **Variabel** | **Metode** | **Kesimpulan** |
| **1** | Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Allo Jaya di Bontang(Ismail Usman 2016) | Disiplin (X1)Produktivitas (Y) | Analisis regresi linier sederhana  | Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas |
| **2** | Pengaruh lingkungan fisik, lingkungan non fisik dan ketrampilan terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Genteng Sidorejo Godean Yogyakarta(Karmiyati, 2016) | Lingkungan fisik (X1)Lingkungan non fisik (X2)Ketrampilan (X3)Produktivitas (Y) | Analisis regresi linier berganda | Lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas,Lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitasketrampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja |
| **3** | Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture(safitri indriyani , farlianto, 2015)  | Pelatihan kerja (X1)Disiplin kerja (X2)Produktivitas (Y) | Analisis Regresi linier berganda | Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja |

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

1. Penelitian tabel nomer 1
2. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan produktivitas (Y)

1. Perbedaan
2. Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat di PT Allo Jaya di Bontang sedangkan saya di CV. Putra Putri Jombang
3. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah metode analisis data dimana peneliti terdahulu menggunakan analisis regresi linier sederhana sedangkan saya menggunakan analisis regresi linier berganda.
4. Penelitian tabel no 2
5. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel ketrampilan kerja (X3) dan produktivitas (Y)

1. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat di Industri Genteng Sidorejo Godean Yogyakarta sedangkan saya di CV. Putra Putri Jombang

1. Penelitian tabel no 3
2. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel disiplin kerja (X2) dan produktivitas (Y)

1. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat di PT. Paradise Island Furniture Yogyakarta sedangkan saya di CV. Putra - Putri Jombang.

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

**2.3 Hubungan Antar Variabel**

**2.3.1 Hubungan antara Disiplin Kerja dan Produktivitas**

Disiplin yaitu kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan tata tertib dan norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghalang tercapainya tujuan perusahaan. Sikap kesediaan dan kerelaan yang dimaksud adalah sikap kesediaan karyawan dalam mematuhi aturan dari perusahaan.

Sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, mentaati peraturan dan norma - norma yang berlaku di perusahaan mencerminkan kedisiplinan seorang karyawan. Sikap tanggung jawab yang di maksud adalah tangung jawab terhadap pekerjaannya. Mentaaati peraturan dalam hal ini adalah kesediaan karyawan untuk mengikuti dan menjalankan semua aturan yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan. Dan norma dalam hal ini adalah nilai – nialai yang berlaku di perusahaan. Jika karyawan dapat menjalankan disiplin dengan baik maka produktivitas karyawan akan meningkat pula.

Dengan demikian pentingnya disiplin untuk perusahaan yaitu agar perusahaan mampu meningkatkan produktivitas dan membuat perusahaan mampu bersaing. Semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Ismail Usman Ananta (2016) di di PT Allo Jaya Bontang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka diajukan hipotesis pertama sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif disiplin terhadap produktivitas kerja.

**2.3.2 Hubungan antara Ketrampilan dan Produktivitas**

Ketrampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau pekerjaan. Ketrampilan atau kemampuan tersebut pada dasarnya akan ketrampilan kerja lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi lebih ahli atau menguasai dari salah satu bidang kterampilan yang ada di perusahaan.

Ketrampilan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Setiap orang memiliki ketrampilan yang merupakan suatu talenta dari yang Maha Kuasa. Seorang karyawan hendaknya mengasah ketrampilan mereka dengan mengikuti training yang ada di perusahaan maupun luar perusahaan agar ketrampilan mereka menjadi meningkat. Sebagian orang menyadari akan ketrampilan yang dimilikinya. Akan tetapi sebagian lagi belum atau tidak menyadari ketrampilan bisa saja dengan pikiran, akal kreativitas, jika ketrampilan itu diasah, tidak menutup kemungkinan dapat menghasilkan suatu yang menguntungkan.

Dengan demikian pentingnya ketrampilan untuk perusahaan yaitu agar karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga membuat perusahaan mampu bersaing. Semakin terampil karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan.

Dari hasil penelitian Karmiyati (2016) secara teoritis membuktikan membuktikan bahwa ketrampilan berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja di industri Genteng Godean Yogyakarta.

Berdasarkan uraian diatas maka diajukan hipotesis kedua sebagai berikut :

H2 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif ketrampilan terhadap produktivitas.

**2.4 Kerangka Konseptual**

Karyawan merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan karena karyawan faktor penentu dalam pencapaian tujuan setiap perusahaan. Untuk mencapai produktivitas yang baik bukan hal yang mudah untuk dilakukan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas di antaranya disiplin kerja dan ketrampilan kerja.

Kerangka konseptual adalah suatu uraian dan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang akan di teliti, yaitu antara variabel disiplin dan ketrampilan terhadap produktivitas.

 Secara umum Prokduktifitas dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu sikap dan etika, pendidikan, kterampilan, disiplin, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan social, motivasi, tekonologi, Iklim kerja, kesempatan berprestasi, sarana produksi dan lingkungan kerja.

Produktivitas karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai produktifitas tinggi, maka hasil yang ingin dicapai perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan. Secara konseptual produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan ketrampilan karyawan.

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan karena hal ini bisa berpengaruh terhadap tingkat produktivitas, semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas.

Ketrampilan yang mumpuni dapat dilihat dari tingginya produktivitas karyawan. Karena karyawan perlu mempunyai ketrampilan untuk mempermudah melaksanakan pekerjaan sesuai posisi yang ada pada perusahaan. jadi semakin trampil karyawan maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas.

Dengan demikian produktivitas karyawan peneliti duga dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan karyawan dan ketrampilan kerja karyawan

Berdasarkan penjelasan di atas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :

**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

**2.5 Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka konseptual dan penelitian terdahulu yang relevan, maka hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Putra Putri.

H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif ketrampilan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Putra Putri.