

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi dan pengetahuan pada saat ini menuntut agar setiap individu manusia memiliki keterampilan yang berkualitas guna dapat menjalani kehidupan yang lebih baik. Oleh sebab itu salah satu faktor penting pada sumber daya manusia dalam mencapai tujuan suatu perusahaan dan dapat memenangkan persaingan yaitu dengan melihat sumber daya yang unggul dan kompetitif. Perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien untuk dapat memajukan percepatan pertumbuhan ekonomi. Namun saat ini pertanyaannya adalah bagaimana perusahaan dapat mengembangkan sumber daya manusia yang memungkinkan mereka mencapai tingkat produktivitas tertinggi untuk mencapai tujuan mereka.

Produktivitas pada setiap karyawan dapat dikatakan tinggi jika mereka memiliki kemampuan dan dapat mengembangkan diri guna untuk meningkatkan hasil serta mutu yang dicapai (Sutrisno 2017). Maka harus dapat dipahami bahwa setiap perusahaan perlu melaksanakan proyek dan inisiatif dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan di bidang pekerjaan. Upaya perencanaan yang dapat dilakukan perusahaan diantaranya yaitu meningkatkan keterampilan kerja dengan memberikan fasilitas berupa pelatihan pada karyawan sesuai bidangnya. Selain itu juga menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam hal hubungan antar rekan kerja dan fasilitas yang diberikan. Diharapkan dengan adanya perencanaan tersebut ini akan meningkatkan produktivitas karyawan yang menguntungkan perusahaan.

Perlu disadari bahwa pentingnya dalam perusahaan sangat membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan meningkatkan efisiensi (termasuk waktu, meterial, dan tenaga kerja) dari prosedur manufaktur dan meningkatkan keterampilan pekerja. Seperti yang telah dijelaskan oleh Hasibuan (2003), produktivitas adalah perbandingan keluaran (hasil) dan masukan (input) yang digunakan dengan mempertimbangkan semua faktor dalam menghasilkan suatu barang atau jasa yang dihasilkan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas memiliki aspek karakteristik yang dimiliki manusia seperti kecerdasan, ketajaman mental, etika, dan karakter yang dapat digunakan sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja. Produktivitas kerja menjadi faktor yang penting dalam keberlangsungan perusahaan dengan melakukan perbaikan setiap harinya dalam meningkatkan produktivitas.

Terdapat beberapa indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2017) antara lain: keterampilan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja sebagai upaya untuk lebih baik dari hari sebelumnya, pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja, mutu dalam menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan, dan perbandingan antara masukan (bahan baku) dan keluaran (hasil) yang memberikan pengaruh bagi karyawan. Adapun tingkat pendidikan, kompetensi dan keterampilan kerja, etos kerja, sarana dan prasarana penunjang produksi, manajemen, disiplin kerja, dan kompensasi atau gaji yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Mulyadi (2015).

Keterampilan merupakan suatu kemampuan atau keahlian untuk melakukan suatu tugas yang hanya didapatkan dalam praktek untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Mangkunegara 2007). Memiliki sumber daya manusia (SDM) yang terampil diyakini akan meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai hasil dan tujuan kerja perusahaan. Keterampilan dapat dianggap sebagai salah satu tahapan utama yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan keahlian karyawan dalam meningkatkan efisiensi kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Maka dari itu, keterampilan dapat membantu dalam menyelesaikan kesulitan dan mengasah keahlian yang dimiliki sehingga setiap individu karyawan dapat mengoptimalkan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Bateman & Snell (2012) keterampilan merupakan komponen manajemen pengetahuan yang terdiri dari serangkaian praktek dan prosedur yang dimaksud untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual organisasi. Peningkatan keterampilan kerja karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan melakukan program pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Semakin banyak pelatihan yang diberikan maka karyawan dapat meningkatkan keterampilan kerja dengan mendapatkan hasil pelatihan dan pengalaman. Secara tidak langsung perusahaan perlu melakukan inisiatif untuk mendorong dalam meningkatkan produktivitas kerja dengan memberikan sarana kepada karyawan sehingga dapat mengembangkan kemampuan diri. Berdasarkan hasil penelitian Syahdan (2017) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang berpengaruh signifikan antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja.

Selain keterampilan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2012) bahwa lingkungan kerja memiliki faktor penting dalam menentukan seberapa produktif seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi yang dimaksud adalah yang mendorong kerjasama antara atasan dan bawahan atau individu dalam posisi status yang sama. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dalam perusahaan apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik terhadap setiap individu dari berbagai pertimbangan keadilan dalam berbagai elemen dari semua organisasi.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua (2) yaitu lingkungan kerja “fisik” dan “non-fisik”. Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) antara lain: penerangan/pencerahan, suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, pewarnaan, dekorasi, musik dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yang diungkapkan oleh Siagian (2018) bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan maupun rekan kerja. Oleh karena itu, pada hakekatnya setiap manusia dalam bekerja tidak hanya untuk memenuhi secara finansial namun juga bentuk kegiatan guna untuk mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik perlu diperhatikan perusahaan karena merupakan hal yang tidak dapat diabaikan, seperti yang disampaikan oleh Sunyoto (2012) bahwa lingkungan kerja merupakan segala aspek yang berada di sekitar pekerja guna dapat mempengaruhi produktivitas serta kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja

tersebut terdapat berbagai fasilitas kerja yang mendukung pekerja dalam menyelesaikan tugas yang telah didelegasikan untuk meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan. Menurut pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja dengan cara bergantung pada komunikasi internal antar karyawan dan hubungan eksternal serta ketersediaan fasilitas karena dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan. Perihal tersebut juga berlaku di PT Natura Esensi Indonesia Kab. Batang.

Perusahaan yang diteliti adalah PT Natura Esensi Indonesia yang merupakan perusahaan yang bergerak pada industri pertanian yang memproduksi berbagai produk olahan hasil pertanian. PT Natura Esensi Indonesia tersebar di berbagai wilayah salah satunya yaitu di Kabupaten Batang. Dengan seiring adanya perkembangan teknologi, PT Natura Esensi Indonesia menjadi salah satu perusahaan yang telah mampu memproduksi hasil olahan tani dengan kualitas tinggi yang dikonsumsi di beberapa negara Asia, Eropa, dan Amerika. Produk yang dihasilkan sekitar 75% telah diekspor ke berbagai negara dan sebagian kecil merupakan konsumsi lokal. Bahan baku yang dipergunakan untuk produksi yaitu, hasil pertanian yang sudah dipanen dari lahan perkebunan kemudian diolah kembali hingga turunannya. Proses produksi yang dilakukan PT Natura Esensi Indonesia khususnya di Kabupaten Batang telah menggunakan mesin standar internasional sehingga mampu menghasilkan kualitas produk yang tinggi. Dengan mesin produksi yang digunakan juga dapat meningkatkan kapasitas dan mempersingkat waktu dalam proses produksi sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif.

PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang mampu menghasilkan produk hingga ribuan ton setiap tahunnya. PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang merupakan cabang yang berfokus ke bagian penyulingan, produksi menjadi minyak yang dapat dikonsumsi. Produk yang dihasilkan yaitu salah satunya minyak serai wangi dan turunannya seperti, minyak serai wangi atsiri, sabun/karbol serai wangi, dan hydrosol serai wangi. Berikut merupakan data produksi PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang.

Tabel 1.1 Jumlah Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang Tahun 2019 - 2022

Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Target Produksi (ton)	Realisasi Produksi (ton)	Jumlah Produksi (Perorang/ ton)
2019	28	1.800	1.782	63,64
2020	30	1.900	1.884	62,8
2021	30	1.900	1.891	63,03
2022	35	2.050	2.006	57,31

Sumber: PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang, 2023

Pada tabel 1.1 di atas diketahui adanya tingkat fluktuasi pada pencapaian jumlah produktivitas setiap karyawan bagian produksi dari tahun 2019 sampai tahun 2022 pada PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang. Pada tahun 2019, pencapaian jumlah produksi setiap karyawan bagian produksi yaitu sejumlah 63,64 ton. Kemudian dalam pencapaian jumlah produksi pada tahun 2020 terjadi penurunan yaitu sejumlah 62,8 ton perorang dan kemudian adanya peningkatan jumlah yang diproduksi karyawan bagian produksi pada tahun 2021 dalam yaitu sejumlah 63,03 ton perorang. Selanjutnya pada tahun 2022 mengalami penurunan dalam jumlah produksi yang dihasilkan setiap karyawan

bagian produksi yaitu sejumlah 57,31 ton perorang yang disebabkan oleh adanya penambahan mesin produksi di tahun 2021 khususnya di bagian penyulingan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kapasitas produksi yang dihasilkan. Namun dengan adanya penambahan mesin produksi tersebut menjadi hal yang kurang efisien karena terdapat karyawan yang hanya memahami beberapa mesin produksi sehingga mempengaruhi pada hasil produk yang tidak masuk dalam kualifikasi yaitu sekitar 25-30% yang disebabkan pada karyawan yang belum sepenuhnya memahami mesin produksi yang digunakan dan bergantung pada rekan kerja lainnya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut juga didukung oleh adanya tabel mengenai jumlah karyawan yang dapat menguasai mesin produksi yang digunakan.

Tabel 1. 2 Data Operator Mesin Produksi Tahun 2022

No	Banyaknya Mesin	Jumlah Karyawan
1	1 – 2 Mesin	8 Orang
2	3 – 4 Mesin	12 Orang
3	5 – 6 Mesin	9 Orang
4	7 – 8 Mesin	6 Orang
Total		35 Orang

Sumber: PT Natura Esensi Indonesia Kab. Batang, 2023

Menurut wawancara terdahulu dengan pihak PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang terkait keterampilan kerja bahwa tidak semua karyawan bagian produksi memiliki keterampilan yang baik terutama keterampilan pada aspek persepsi terhadap pekerjaan yang berkaitan dalam memahami peralatan produksi yang digunakan sesuai standar perusahaan. Hal tersebut jika tidak dibenahi maka dapat menyebabkan dirinya tidak mampu meningkatkan kualitas kerjanya, padahal setiap karyawan seharusnya mampu (siap) dalam menghadapi perubahan

lingkungan. Karyawan yang tidak terampil dalam menghadapi perubahan lingkungan dan tidak dapat meningkatkan kualitas kerjanya maka dapat menurunkan produktivitas pekerjaan karyawan yang lainnya sehingga menghambat dalam mencapai target produksi perusahaan. Karena hal tersebut dapat mengarah pada pencapaian tingkat produktivitas kerja sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan saat menjalankan tugas di bidang pekerjaannya. Dibawah ini terlampir tabel peralatan-peralatan (mesin) dalam kualifikasi produksi yang digunakan oleh PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang, sebagai berikut :

Tabel 1.3 Peralatan Produksi PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang

No	Jenis	Unit
1	<i>Water Steam Distillator</i>	5
2	<i>Evaporator</i>	1
3	<i>Vacuum Dryer</i>	2
4	<i>Dehydrator</i>	8
5	<i>Fractional Distillation Machine</i>	1
6	<i>Chopper</i>	4
7	<i>Oil Extractor</i>	2
8	<i>Condensor Pack</i>	12

Sumber : PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang, 2023

PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang sangat memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan dengan sudah menggunakan peralatan produksi standar internasional. Berdasarkan tabel tersebut, perusahaan berharap dapat menjaga kualitas produk dan meningkatkan kapasitas produksi. Pada kenyataannya bahwa penambahan peralatan tersebut memberikan beban bagi para karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaan. Peralatan produksi yang digunakan juga memiliki resiko tinggi yang dapat meledak jika terjadi tekanan diatas

kapasitas. Selain itu, suhu ruangan produksi yang hangat dikarenakan panasnya mesin produksi yang beroperasi setiap hari dan mengeluarkan uap di ruangan produksi yang mempunyai aroma proses penyulingan yang kurang nyaman di hidung. Hal tersebut dapat mengganggu kenyamanan dan keselamatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga berpengaruh pada lingkungan kerja fisik. Sedangkan pada lingkungan kerja non fisik terdapat hubungan yang kurang baik antar rekan kerja karena adanya perbedaan usia setiap karyawan bidang produksi yang cukup jauh. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kelancaran operasi organisasi, yang mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Kualitas tidak hanya mencakup produk itu sendiri, namun juga prosedur, lingkungan, dan manusia. Maka dalam hal ini perusahaan harus menyediakan fasilitas yang berkualitas tinggi untuk menghindari kejadian yang tidak terduga.

Indikasi tersebut terletak pada menurunnya kualitas kerja yang disebabkan oleh kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan pada PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang dalam menghasilkan produk yang sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kemampuan teknis karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan standar perbandingan yang telah ditetapkan perusahaan dalam mengoperasikan alat produksi (mesin) yang belum ideal dikarekan oleh karyawan belum sepenuhnya menyerap pelatihan yang diberikan perusahaan. Selain itu, terdapat pengaruh dari lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan sehingga adanya hambatan dalam karyawan bekerja lebih produktif. Maka perusahaan perlu memperhatikan lebih kebutuhan

karyawan dalam hal kerja sama antar rekan kerja dan ketersediaan fasilitas kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan Hamonangan & Rahman (2015) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Industri Karet Nusantara Medan” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antar variabel. Selanjutnya menurut Ibrahim (2018) juga menjelaskan bahwasanya lingkungan kerja, keselamatan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, demikian juga Astuti (2020) menyatakan bahwa keterampilan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sawunggaling Karya Trans” menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antar variabel yang digunakan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, oleh karena itu peneliti ini akan mengangkat menjadi suatu pembahasan pada penelitian dengan judul: **“Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bidang Produksi PT Natura Esensi Indonesia Kab. Batang)”** sebagai topik penelitian yang dibawakan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang masalah di atas, terdapat indikasi-indikasi yang mempengaruhi terjadinya ketidaksesuaian produktivitas kerja pada karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya keterampilan kerja

yang dimiliki karyawan dalam bekerja secara lebih efektif. Selain itu, adanya kemungkinan ketersediaan fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan dan hubungan antar rekan kerja terkait lingkungan kerja yang dirasa menghambat karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan pihak PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang bahwa indikasi permasalahan yang terjadi terletak pada keterampilan kerja yang belum sepenuhnya dipahami dan diimplementasikan dengan baik oleh karyawan, dalam konteks ini terkait dengan penggunaan alat produksi (mesin) yang kurang efektif. Selain itu terdapat kondisi lingkungan kerja yang perlu lebih diperhatikan karena peralatan produksi yang digunakan memiliki resiko yang cukup tinggi dengan minimal adanya keamanan yang digunakan dan tidak adanya jaminan keselamatan karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian kemungkinan terdapat adanya penurunan produktivitas kerja karyawan yang disebabkan oleh adanya penurunan kualitas kerja yang kurang sesuai sehingga dapat menghambat dalam proses produksi. Dalam hal tersebut keterampilan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis terkait dalam menjalankan peralatan produksi yang kurang efektif karena tidak semua karyawan memiliki keahlian yang sama serta pelatihan yang diberikan perusahaan belum terstruktur. Selain itu, terdapat pengaruh dari lingkungan kerja secara fisik maupun non-fisik yaitu terkait dengan kenyamanan dan keselamatan karyawan serta hubungan antar rekan kerja yang mempengaruhi karyawan sehingga adanya hambatan dalam karyawan bekerja lebih produktif.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, maka dapat menentukan rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang?
3. Apakah keterampilan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang terjadi, maka terdapat tujuan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang.
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang.
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Peneliti berharap dengan melakukan penelitian ini dapat berguna bagi penulis lainnya untuk menambah informasi, pengetahuan, pemahaman dan wawasan dalam memahami pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

2. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan referensi dan evaluasi bagi sebuah perusahaan dalam mengambil keputusan kedepannya dalam upaya meningkatkan keterampilan kerja dan lingkungan kerja sehingga bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat berguna serta membantu bagi pihak yang membutuhkan sebagai referensi dalam kegiatan penelitian yang lebih mendalam dan juga pihak lainnya untuk menambah wawasan dan pengetahuan.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2007) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan filosofi yang menyampaikan hubungan serta kebijakan kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, maupun masyarakat. Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia

merupakan tahap pemanfaatan sumber daya manusia sebagai pekerja secara manusiawi supaya seluruh potensi psikis maupun fisiknya berperan optimal demi memperoleh tujuan. Terdapat fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia menurut Priyono (2010), sebagai berikut:

1. Perencanaan untuk Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Fungsi perencanaan ini terdiri dari 2 (dua) kegiatan utama dalam keberhasilan pelaksanaan sumber daya manusia, yaitu:

- 1) Merencanakan dan memproyeksikan kebutuhan personel organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang
- 2) Memeriksa dan menganalisa posisi organisasi untuk menetapkan tugas, tujuan, keberhasilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan

2. *Staffing* sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

Setelah penentuan fungsi sebelumnya, formasi berikutnya yang tersedia ditentukan. Ada 2 (dua) kegiatan yang harus diselesaikan selama tahap perekrutan kepegawaian, yaitu:

- 1) Penarik (rekrutmen) pencari kerja atau calon pekerja
- 2) Pemilihan (seleksi) kandidat atau calon yang paling memenuhi syarat dan dibutuhkan perusahaan

3. Penilaian Kinerja

Suatu organisasi sangat menentukan bagaimana sistem kerja yang dilakukan dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya suatu organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negative dimana pekerja tidak dapat memenuhi standar pekerjaan yang telah

ditetapkan. Dalam penelitian kinerja adanya 2 (dua) tugas pokok, yaitu sebagai berikut:

- 1) Menganalisis dan mengevaluasi kinerja karyawan.
- 2) Analisis dan pertimbangan faktor motivasi karyawan.

Kegiatan penilaian kinerja tersebut dinilai sangat sulit baik penilai maupun yang dinilai. Kegiatan tersebut rawan terjadinya konflik yang muncul diluar kendali.

4. Perbaikan Kualitas Pekerja dan Lingkungan Kerja

Terdapat 3 (tiga) kegiatan strategis yang saat ini menjadi fokus MSDM, adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan, membuat, dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kapabilitas dan kinerja pegawai;
- 2) Meningkatkan kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui inisiatif peningkatan kualitas kehidupan kerja dan produktivitas;
- 3) Memperbaiki kondisi fisik kerja untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

Salah satu dampak yang kemungkinan terjadi dari masing-masing inisiatif strategis di atas adalah perbaikan atau peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

5. Pencapaian Efektivitas Hubungan Kerja

Setelah persyaratan tenaga kerja terpenuhi, perusahaan mempekerjakannya, membayar, dan menyediakan kondisi kerja yang membuatnya terasa menarik

dan nyaman dalam bekerja. Maka perusahaan juga harus menetapkan aturan untuk mengelola hubungan kerja yang efektif. Hal tersebut terdapat 3 (tiga) kegiatan utama, yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengakui dan mengungkapkan rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
- 2) Terlibat dalam tawar-menawar (*bargaining*) dan menerapkan prosedur bagaimana keluhan pekerjaan harus dipenuhi;
- 3) Melakukan penelitian terkait kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Kesulitan yang harus diselesaikan sebagai akibat dari 3 (tiga) tugas tersebut sangatlah penting. Organisasi harus sangat berhati-hati Ketika berhadapan dengan keprihatinan tentang hak-hak pekerja, sehingga aksi protes, seperti yang sering terjadi di berbagai organisasi, kemungkinan besar akan berkembang di masa depan.

Terdapat beberapa tujuan pada manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017), sebagai berikut:

- 1) Menyarankan manajemen terkait kebijaksanaan sumber daya manusia guna memastikan perusahaan/organisasi terdapat sumber daya yang memiliki motivasi tinggi dan terdapat kinerja tinggi, serta diberikan fasilitas oleh sarana guna menghadapi dinamika zaman
- 2) Pemeliharaan dan pelaksanaan kebijakan maupun tata cara sumber daya manusia demi manusia demi memperoleh tujuan organisasi
- 3) Menangani krisis dan kondisi sulit dalam hubungan antar rekan kerja supaya tanpa mengalami gangguan demi memperoleh tujuan

- 4) Penyediaan fasilitas komunikasi antara karyawan dan manajemen perusahaan
- 5) Memberi bantuan terkait upaya mengembangkan arah dan strategi organisasi secara menyeluruh dengan mencerminkan sumber daya manusia
- 6) Memfasilitasi bantuan dan merancang situasi yang dapat membantu manajer untuk memperoleh tujuan

1.5.2 Keterampilan Kerja

Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa keterampilan adalah menentukan kemampuan individu untuk melakukan berbagai tugas pekerjaan dengan memeriksa kemampuan seseorang. Pada hakekatnya semua keterampilan individu dihasilkan oleh keahlian, yaitu aspek intelektual dan fisik. Berikut dasar keterampilan menurut Robbins (2006), yaitu sebagai berikut:

1) *Basic Literacy Skill* (Keterampilan Dasar)

Setiap manusia sudah pasti memiliki keterampilan dasar seperti berbicara, membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.

2) *Technical Skill* (Keterampilan Teknis)

Kemampuan teknis seperti kemampuan menggunakan computer dan peralatan digital diperoleh dari pembelajaran dalam bidang teknik.

3) *Interpersonal Skill* (Keterampilan Interpersonal)

Kemampuan setiap individu dalam berkomunikasi satu dengan lainnya seperti bekerja dalam lingkungan tim, berpendapat, dan mendengarkan seseorang.

4) *Problem Solving* (Penyelesaian Masalah)

Kemampuan setiap individu dalam mengatasi suatu permasalahan dengan menggunakan logika atau perasaan.

Menurut Syahdan (2017) menyatakan bahwa keterampilan merupakan keahlian atau kecakapan dalam melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek yang dikuasai melalui pembelajaran dan bantuan orang lain. Amirullah & Budiyo (2014) juga mengungkapkan bahwa keterampilan berarti menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Secara teori bahwa keterampilan kerja merupakan suatu proses pengembangan diri pada karyawan untuk mencapai tingkat kemahiran melalui pelatihan-pelatihan maupun pembelajaran dari bantuan orang lain atau sarana yang diberikan perusahaan sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Terdapat 3 (tiga) macam jenis keterampilan yang dimiliki karyawan (Amirullah & Budiyo, 2014), sebagai berikut :

1) Keterampilan Teknik (*Technical Skills*)

Kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2) Keterampilan Kemanusiaan (*Human Skills*)

Kemampuan dalam memahami dan memotivasi orang lain baik individu maupun kelompok. Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan dalam menseleksi karyawan, menciptakan hubungan yang baik, memahami orang lain, memberikan bimbingan dan motivasi, dan mempengaruhi para pekerja baik secara individual maupun kelompok.

3) Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skills*)

Kemampuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan memahami informasi dari berbagai sumber, serta mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan kegiatan organisasi.

Menurut Wahyudi (2002) menyatakan bahwa keterampilan merupakan kemampuan atau keahlian guna melakukan yang hanya diperoleh melalui latihan praktik maupun melalui pengalaman. Keterampilan dibagi menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu :

- 1) Keterampilan mental seperti pengambilan keputusan, perhitungan, dan hafalan
- 2) Keterampilan fisik, yang berhubungan dengan anggota tubuh atau fisik dan pekerjaan
- 3) Keterampilan sosial seperti kemampuan membujuk orang lain, berpidato, memberikan barang, dan sebagainya

Terdapat indikator yang mempengaruhi keterampilan kerja menurut Bambang Wahyudi (2002) yang dibagi menjadi 2 (dua) dimensi, yaitu sebagai berikut :

1. Dimensi Kecakapan

Indikator dimensi kecakapan yaitu:

- 1) Kecakapan dalam menguasai pekerjaan,
- 2) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan,
- 3) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, dan
- 4) Pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Dimensi Kepribadian

Indikator dari dimensi kepribadian yaitu:

- 1) Kemampuan dalam mengendalikan diri,
- 2) Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, dan
- 3) Komitmen terhadap pekerjaan

1.5.3 Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat meningkatkan kemampuannya untuk bekerja secara efisien sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal, dimana terdapat banyak fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di suatu perusahaan.

Menurut Nitisemito (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja tugas yang diberikan. Selain itu terdapat definisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) yaitu keseluruhan alat dan bahan yang ditemui di lingkungan kerja dimana terdapat seseorang bekerja, cara kerja, dan organisasi kerja sebagai individu dan sebagai kelompok. Seperti yang disampaikan juga oleh Moekijat (2010) seluruh sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan aktivitas kerja yang dapat mempengaruhi kerja itu sendiri didefinisikan dan disebutkan sebagai lingkungan kerja.

Pengertian lain yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2007) bahwa lingkungan kerja merupakan segala aspek yang berkaitan dengan fisik pekerjaan, psikologi kerja, dan peraturan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan

produktivitas pada karyawan. Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja (Wibowo, 2006), sebagai berikut :

1. Lingkungan Internal

Komponen-komponen yang ada dalam lingkup organisasi, korporasi atau perusahaan. Karyawan akan bekerja secara efektif atau tidak berdasarkan oleh kondisi kerjanya, yang akan berdampak pada kelangsungan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung. Berikut adapun beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan internal, yaitu :

a. Kompetensi

Kemampuan atau keterampilan berbasis pengetahuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut. Terdapat 5 (lima) kategori karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Motif adalah segala sesuatu yang terus menerus dipikirkan atau diinginkan seseorang yang dapat memotivasi mereka untuk bertindak
- 2) Sifat adalah ciri-ciri fisik serta reaksi yang konsisten terhadap situasi atau informasi yang didapatkan
- 3) Konsep diri seseorang adalah sikap, nilai, atau citra diri.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh para ahli dalam disiplin ilmu yang spesifik
- 5) Keterampilan adalah kapasitas seseorang dalam melakukan tugas fisik atau mental tertentu

b. Kepuasan Kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dalam sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja mempengaruhi pada tingkat absensi, semangat kerja, perputaran tenaga kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah lainnya. Dengan demikian hubungan kepuasan kerja akan mengarahkan pelaksanaan kerja lebih baik, atau sebaliknya.

c. Stress Karyawan

Berbagai bentuk dan masalah selalu akan dihadapi oleh para karyawan. Stress merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat membuat kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Adanya stress pada diri karyawan yang berkembang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka sehingga timbulnya gejala-gejala baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental karyawan.

Setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stress tergantung pada reaksi masing-masing karyawan. Kondisi-kondisi kerja tersebut sebagai berikut.

- 1) Tekanan atau desakan waktu,
- 2) Beban kerja yang berlebihan,

- 3) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab,
- 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai,
- 5) Frustrasi,
- 6) Kemenduaan peranan (peran ganda),
- 7) Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan,
- 8) Konflik pribadi dan atau antar kelompok,
- 9) Berbagai bentuk perubahan, dan lain-lain.

d. Kompensasi atau Upah

Kompensasi atau upah menjadi salah satu faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan. Kompensasi atau upah merupakan pengganti atau jasa yang diberikan kepada karyawan. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya dalam pemberian kompensasi atau upah, yaitu :

- 1) Organisasi tenaga kerja/buruh;
- 2) Penawaran dan permintaan tenaga kerja;
- 3) Kemampuan perusahaan untuk membayar;
- 4) Keadilan dan kelayakan;
- 5) Produktivitas;
- 6) Biaya hidup; dan
- 7) Pemerintah

2. Lingkungan Eksternal

Selain lingkungan internal, perusahaan atau organisasi juga perlu memperhatikan pengaruh pentingnya lingkungan eksternal terhadap kinerja karyawan, yang berdampak pada organisasi yang dikendalikannya. Menurut Wibowo (2006) menyatakan bahwa lingkungan eksternal mencakup pada unsur-unsur yang ada di luar korporasi atau organisasi. Perusahaan harus bersikap tanggap dan adaptif dengan adanya perubahan yang terjadi didalamnya karena bersifat dinamis sehingga selalu mengikuti dan menyesuaikan diri. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi dalam lingkungan eksternal, yaitu sebagai berikut:

1) Sektor Sosial Ekonomi

Segi sektor dapat membantu dalam upaya mencapai suatu tujuan perusahaan namun juga dapat menjadi penghambat dalam berjalannya suatu strategi. Nilai ini diwujudkan dalam perubahan gaya hidup yang memengaruhi permintaan akan produk atau jasa, serta bagaimana cara organisasi dapat berinteraksi dengan karyawannya tentang pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi sosial ekonomi, yaitu :

- a. Permasalahan dalam keluarga
- b. Masalah kesehatan atau medis (kondisi fisik)
- c. Permasalahan dalam finansial
- d. Kekuatan lingkungan atau sosial
- e. Kesempatan untuk maju dan berkembang dalam berkarir
- f. Permasalahan pribadi lainnya, dan sebagainya.

2) Sektor Teknologi

Inovasi teknologi dapat menciptakan peluang yang cukup besar untuk meningkatkan hasil, tujuan, atau dapat juga merugikan posisi perusahaan karena teknologi akan melibatkan karyawan secara langsung atau tidak langsung.

3) Sektor Pemerintah

Undang-undang pemerintah terhadap korporasi dapat berubah sewaktu-waktu, oleh karena itu ini merupakan pertimbangan yang signifikan untuk suatu perusahaan. Tindakan pemerintah dapat menjadi peluang yang signifikan atau dapat menjadi pembatas terhadap suatu usaha, atau bahkan keduanya. Selain memberikan pembinaan dan pendampingan, pemerintah juga menghadirkan bahaya bagi kelangsungan perusahaan. Hal tersebut dapat menjadi dampak yang berpengaruh pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

4) Pesaing

Persaingan dapat menimbulkan ancaman bagi kelangsungan hidup perusahaan. Persaingan yang intens akan merusak kondisi suatu perusahaan sehingga kinerja karyawan sangatlah penting sebagai pencipta hasil kerja yang lebih baik sehingga organisasi dapat menghadapi kondisi tersebut.

Terdapat jenis-jenis lingkungan kerja yang dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti (2001).

1) Lingkungan Fisik

Seluruh kondisi fisik di tempat kerja yang berdampak pada karyawan dalam bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat diklasifikasikan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

- a. Lingkungan di sekitar karyawan seperti peralatan produksi, mesin, kendaraan, dan sebagainya.
- b. Lingkungan sebagai perantara atau lingkungan umum, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, suhu, kelembapan, getaran mekanis, aroma yang tidak menyenangkan, skema warna, dekorasi, music, keamanan, dan sebagainya, dapat juga disebut sebagai lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik pada karyawan dapat diperkecil dengan mempelajari fisik maupun tingkah laku manusianya, kemudian digunakan sebagai dasar dalam menentukan lingkungan kerja fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Non Fisik

Segala peristiwa yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan dan bawahan maupun yang memiliki posisi yang sama dalam perusahaan.

Terdapat beberapa poin yang dapat ditarik dari penjelesan sebelumnya yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut.

1) Suasana Kerja

Suasana kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat bekerja lebih produktif.

2) Hubungan Antar Rekan Kerja

Dalam suatu perusahaan yang memiliki karakteristik karyawan berbeda-beda. Maka dalam hal tersebut hubungan antar rekan kerja sangat penting sehingga dapat bekerja sama dan adanya timbal balik.

3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Ketersediaan fasilitas kerja yang layak bagi karyawan juga salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

1.5.4 Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2009), produktivitas kerja adalah kemampuan yang dimiliki setiap individu maupun kelompok guna memperoleh hasil berupa barang dan jasa sesuai yang telah ditentukan. Menurut Muchdarsyah (2003) menyatakan bahwa pengukuran produktivitas kerja yaitu menggunakan efisiensi produktif hasil perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dan masukan (*input*).

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa produktivitas terdiri dari 2 (dua) konsep besar yaitu efisiensi dan efektivitas. Jumlah efisiensi mempekerjakan sumber daya, baik manusia dan keuangan, serta bahan baku yang diperlukan untuk memberikan tingkat produksi yang diinginkan, sedangkan efektivitas yaitu terkait kualitas dari hasil kerja yang dicapai.

Menurut Simamora (2004), produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan atau sekelompok karyawan dalam memperoleh manfaat atau hasil yang maksimal diukur dari efisiensi dan efektivitas dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

Produktivitas dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Terdapat beberapa pendapat yang beragam mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas dari beberapa ahli. Menurut Sedarmayanti (2011) faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu sebagai berikut :

1) Sikap mental

Sikap yang dimiliki setiap individu dalam pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya.

2) Pendidikan

Setiap individu yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas sehingga mendorong karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan yang produktif.

3) Keterampilan

Suatu aspek apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan yang memiliki kecakapan akan meningkatkan keterampilan.

4) Manajemen

Manajemen berkaitan dengan penerapan sistem dalam mengendalikan dan mengelola pekerjaan yang dilakukan. Jika penerapan sistem manajemen pada perusahaan tepat maka akan timbulnya semangat sehingga dapat mendorong setiap karyawan dalam bekerja secara produktif.

5) Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Penting untuk menerapkan Hubungan Industrial Pancasila pada lingkungan perusahaan. Hal ini mampu memberikan benefit bagi perusahaan, seperti:

- a. Menciptakan rasa tenang dalam bekerja dan menimbulkan motivasi kerja yang produktif
- b. Terciptanya hubungan antar rekan kerja yang serasi dan dinamis guna menumbuhkan rasa partisipasi aktif
- c. Meningkatkan harkat dan martabat karyawan sehingga dapat mendorong jiwa berdedikasi dalam meningkatkan produktivitas

6) Gizi dan Kesehatan

Karyawan perlu diperhatikan dalam kebutuhan gizi dan kesehatannya guna dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

7) Tingkat Penghasilan/ Upah

Suatu balas jasa yang telah dikerjakan oleh karyawan untuk meningkatkan semangat, konsentrasi, dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga mendorong karyawan dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

9) Jaminan Sosial

Suatu bentuk perlindungan sosial yang bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak sehingga karyawan dapat bekerja dengan rasa aman.

10) Sarana produksi

Sarana guna melancarkan proses produksi yang dilakukan oleh karyawan. Jika sarana produksi yang dibutuhkan karyawan baik, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja.

11) Teknologi

Teknologi yang memadai dapat menjadi salah satu alat guna menyelesaikan proses produksi dengan tepat waktu, kapasitas produksi yang dapat terukur dan memenuhi target, serta meminimalisir adanya bahan sisa.

12) Kesempatan Berprestasi

Setiap individu tentu berharap dalam meningkatkan atau mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Perkembangan tersebut nantinya akan bermanfaat baik bagi setiap individu maupun kelompok.

Menurut Yusuf (2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor dalam mengukur produktivitas, yaitu sebagai berikut:

- a) Pengetahuan, merupakan konsep penguasaan ilmu pada inteligensi, daya guna fikir dan penguasaan ilmu.
- b) Keterampilan, yaitu kemampuan atau keahlian seseorang dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu.
- c) Kemampuan, konsep yang mencakup berbagai kompetensi dengan istilah yang jauh lebih luas yang terdiri dari faktor-faktor yang dibentuk oleh pengetahuan dan bakat.
- d) Sikap, adalah suatu kebiasaan yang mengikuti pola. Dalam hal ini menguntungkan khususnya terkait perilaku seseorang di tempat kerja.

Terdapat manfaat dari pengukuran produktivitas kerja pada karyawan (Muchdarsyah, 2009), sebagai berikut :

1. Sebagai masukan dalam pelaksanaan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
2. Produktivitas kerja dinilai dan dievaluasi guna untuk dapat menyelesaikan permasalahan;
3. Sebagai pengambilan keputusan, seperti: promosi, transfer dan demosi;
4. Guna untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan pada karyawan;
5. Sebagai upaya pengembangan dan perencanaan karir yang profesional;
6. Menyadari adanya inkonsistensi dalam prosedur perekrutan;
7. Guna menyadari kesalahan informal;
8. Mampu menawarkan kesempatan kerja yang setara.

Menurut Sutrisno (2010), Kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, moral, pengembangan diri, kualitas, dan efisiensi adalah semua indikator produktivitas. Para peneliti menetapkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan orang untuk menyelesaikan pekerjaan, dan hasil yang diperoleh didasarkan pada sumber daya yang digunakan, berdasarkan pemahaman para ahli. Indikator produktivitas kerja yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja pada karyawan, sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja, Sutrisno (2010)
2. Kuantitas hasil produksi, Simamora (2004)
3. Kualitas kerja, Simamora (2004)
4. Ketepatan waktu, Simamora (2004)

1.6 Pengaruh Antar Variabel

1.6.1 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Robbins (2006) keterampilan kerja adalah kemampuan individu untuk melakukan berbagai aktivitas dalam suatu profesi meliputi seluruh kemampuan individual yang sebagian besar dikembangkan oleh keahlian, terutama hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik seseorang. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan disebut sebagai keahlian yang dimiliki individu untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan secara teknis. Setiap individu diharapkan dapat dan mampu melakukan pekerjaan dengan berdasarkan keahlian yang dimilikinya.

Keterampilan kerja dan produktivitas kerja merupakan dua hal yang saling berhubungan antar satu sama lain. Menurut Wiranti (2016) mengungkapkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat berpengaruh dalam pencapaian produktivitas kerja, salah satunya yaitu keterampilan kerja. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik tentu akan lebih cepat dalam bekerja dan akan lebih mudah dalam beradaptasi dengan tugas yang harus dilakukan. Dalam hal tersebut, keterampilan kerja sangat berpengaruh pada perusahaan dalam mencapai produktivitas kerja yang diinginkan.

Pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahdan (2017). Pada penelitian tersebut memperjelas bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Bara Dinamika Muda Sukses.

1.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah semua kondisi yang ada di sekitar tempat kerja dan berdampak signifikan terhadap aktivitas karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja yaitu mencakup pada peralatan produksi yang digunakan dan hubungan yang baik antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Davis (1989) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan optimisme terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya dapat mendorong karyawan dalam bekerja namun juga meningkatkan moral dan antusiasme karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja yang cukup dapat mempengaruhi kelancaran dalam aktivitas organisasi, sehingga juga mempengaruhi produktivitas organisasi. Mutu tidak hanya sekedar meliputi produk atau jasa yang dihasilkan, melainkan terdiri atas lingkungan, tahap dan manusia. Maka dari itu perusahaan perlu memberikan fasilitas lingkungan kerja yang bermutu sehingga karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja (Handayani & Wahyu Hati, 2018).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan juga didukung oleh adanya penelitian milik Panjaitan (2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan PT Lotus Pradipta Mulia.

1.6.3 Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Sinungan dalam Busro (2018) merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok individu untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan rencana dan dalam waktu yang telah ditentukan. Menurut para peneliti yang telah dilakukan, keterampilan tersebut dapat diartikan sebagai kemampuan fisik. Dalam memenuhi tujuan perusahaan, karyawan perlu diperhatikan dalam keterampilan kerjanya sehingga apa yang menjadi visi dan misi perusahaan bisa tercapai. Selain itu juga perusahaan perlu memperhatikan karyawan terkait ketersediaan fasilitas kerja yang dibutuhkan dalam bekerja.

Perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar karyawannya merasa aman dan nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja meliputi sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang sedang melakukan aktivitas pekerjaan (Sutrisno et al., 2010). Apabila karyawan mendapatkan kebutuhan yang diperlukan dalam bekerja, maka hal ini mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang berdampak baik pada perusahaan sehingga mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan perusahaan tersebut.

1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu upaya peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti mampu memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut.

Tabel 1.4 Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Ria Wahyuning Astuti (2020)	Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera Banyumas	1. Variabel independen : Pendidikan (X1), Keterampilan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) 2. Variabel dependen : Produktivitas Kerja (Y)	1. Pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
Pitriyani (2020)	Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Meranti Medan	1. Variabel independen : Sikap Kerja (X1), dan Keterampilan Kerja (X2) 2. Variabel dependen : Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1. Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Variabel keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

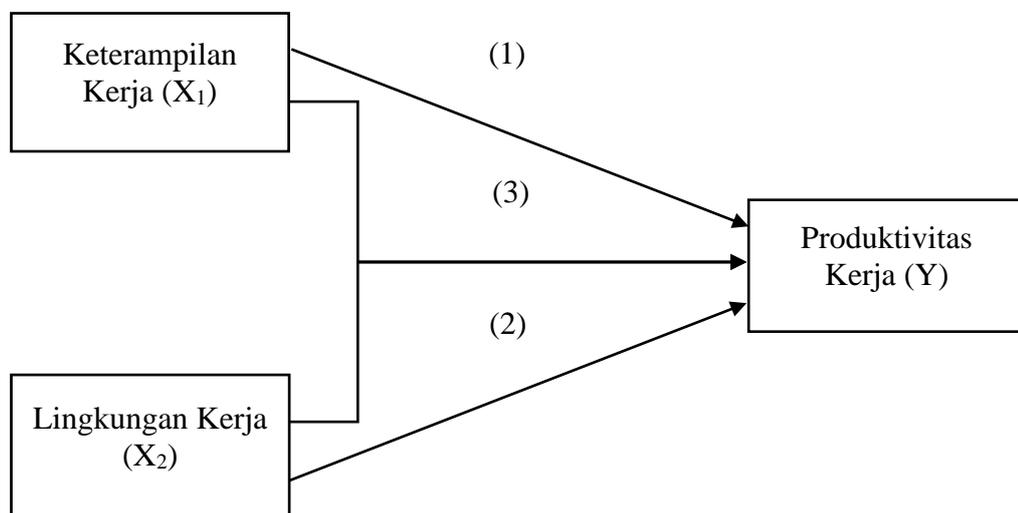
			kerja karyawan
Nugroho (2021)	Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Blitar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen : Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) 2. Variabel dependen : Produktivitas Kerja Pegawai (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja BPS Kabupaten Blitar 2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada BPS Kabupaten Blitar 3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja BPS Kabupaten Blitar
Noor Rahmawati (2021)	Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Penyamakan Kulit UD Sari Aji Magetan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen : Keterampilan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) 2. Variabel dependen : produktivitas kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

			produktivitas kerja
			3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
C Anisya (2022)	Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, dan Pengalaman terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada PT Mitra Elektro Perkasa)	<ol style="list-style-type: none"> Variabel independen : Pendidikan (X1), Keterampilan (X2), dan Pengalaman (X3) Variabel dependen : Produktivitas Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

1.8 Hipotesis

Suharsimi (2010) menjelaskan bahwa hipotesis sebagai jawaban sementara untuk mempelajari suatu permasalahan hingga diverifikasi melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam pembahasan penelitian ini yaitu pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1 : Diduga adanya pengaruh positif antara keterampilan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Natura Esensi Indonesia Kab. Batang
- H2 : Diduga adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Natura Esensi Indonesia Kab. Batang
- H3 : Diduga adanya pengaruh positif antara keterampilan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Natura Esensi Indonesia Kab. Batang



Gambar 1.1 Hipotesis Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Keterangan:

Keterampilan Kerja (X_1) : Variabel Terikat

Lingkungan Kerja (X_2) : Variabel Terikat

Produktivitas Kerja (Y) : Variabel Bebas

1.9 Definisi Konsep

Menurut Soedjadi (2000) definisi konsep sebagai ide abstrak yang dapat digunakan untuk mengklasifikasikan atau mengkategorikan yang pada umumnya disampaikan oleh suatu istilah atau rangkaian kata. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka definisi konsep diartikan sebagai penjelasan mengenai variabel untuk memperjelas penggolongan pada variabel yang diteliti sehingga penelitian dapat lebih terarah.

1.9.1 Keterampilan Kerja

Wahyudi (2002) menyatakan bahwa keterampilan merupakan kemampuan atau keahlian guna melakukan yang hanya diperoleh melalui latihan praktik maupun melalui pengalaman.

1.9.2 Lingkungan Kerja

Nitisemito (2004) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

1.9.3 Produktivitas Kerja

Simamora (2004) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan atau sekelompok karyawan dalam memperoleh manfaat atau hasil yang maksimal diukur dari efisiensi dan efektivitas dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

1.10 Definisi Operasional

Sugiyono (2017) menjelaskan definisi operasional sebagai upaya identifikasi struktur atau karakteristik yang diteliti dan menjadikannya variabel yang dapat diukur. Definisi operasional dalam penelitian digunakan untuk menguraikan variabel-variabel penelitian dan menjadi indikator bagi setiap variabel untuk membuat teori lebih konkret (Azwar, 2007). Variabel penelitian yang akan diteliti yaitu keterampilan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen serta produktivitas kerja (Y) sebagai variabel dependen. Adapun definisi operasional pada variabel dari penelitian adalah sebagai berikut.

1.10.1 Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian yang dimiliki karyawan bagian produksi PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang yang diperoleh dari praktik yang dikerjakan. Indikator keterampilan kerja menurut (Wahyudi, 2002), yaitu sebagai berikut :

- 1) Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
- 2) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
- 4) Pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan
- 5) Kemampuan dalam mengendalikan diri
- 6) Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
- 7) Komitmen terhadap pekerjaan

1.10.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala aspek yang memengaruhi karyawan PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang di bagian produksi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Nitisemito, 2004).

1. Suasana kerja
 - a. Kenyamanan tempat kerja
 - b. Ketersediaan fasilitas dan alat bantu pekerjaan
2. Hubungan antar rekan kerja
 - a. Keeratan hubungan kerja antar karyawan
 - b. Adanya hubungan timbal balik antar karyawan
3. Tersedianya fasilitas kerja
 - a. Fasilitas kerja yang lengkap dan mutakhir
 - b. Fasilitas kerja yang diberikan memenuhi standar perusahaan

1.10.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok karyawan bagian produksi PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang dalam menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut (Simamora, 2004).

1. Kemampuan kerja;
2. Kuantitas hasil produksi;
3. Kualitas kerja; dan
4. Ketepatan waktu

1.11 Metode Penelitian

Sugiyono (2012) memaparkan bahwa metode penelitian adalah upaya ilmiah agar memperoleh data yang valid dengan manfaat dan tujuan tertentu. Tujuan tersebut adalah untuk menemukan, mendemonstrasikan, dan mengembangkan pengetahuan sehingga mampu dipergunakan guna mengetahui, menyelesaikan serta memprediksi permasalahan suatu perusahaan.

1.11.1 Tipe Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu bertipe penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yang bermaksud menjelaskan atau menjabarkan hubungan antar variabel-variabel yang diteliti serta mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2015).

1.11.2 Populasi dan Sampel

1.11.2.1 Populasi

Populasi menjadi lokasi tempat dari penelitian yang ingin diteliti. Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah kategori luas yang mencakup subyek atau obyek tertentu yang mempunyai kelebihan dan karakteristik tertentu dari subyek atau obyek lainnya yang ditentukan agar dapat diteliti dan mampu di tarik sebuah kesimpulan. Pada penelitian ini yang diambil sebagai populasi yaitu karyawan bagian produksi PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang.

1.11.2.2 Sampel

Sugiyono (2012) menjelaskan sampel sebagai bagian dari kriteria dan jumlah pada populasi, yang mana besarnya sampel yang diambil dapat mewakili populasi yang ada.

1.11.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan *probability sampling* sebagai teknik pengambilan sampel sehingga untuk memastikan bahwa setiap anggota sampel memiliki kesempatan yang sama. *Probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama pada setiap elemen atau anggota populasi yang dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Penentuan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan prosedur *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini yang digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan bagian produksi PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang.

1.11.4 Jenis dan Sumber Data

1.11.4.1 Jenis Data

Sugiyono (2012) membagi data menjadi dua (2) jenis, yaitu sebagai berikut.

1. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2012), data kuantitatif adalah data yang diukur berupa angka maupun data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data target dan realisasi produksi serta data hasil kuesioner.

2. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2012), data kualitatif adalah data yang memiliki bentuk alimat, kata ataupun gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah gambaran umum obyek penelitian yang meliputi data peralatan produksi, data karyawan, dan profil PT Natura Esensi Indonesia.

1.11.4.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperlukan peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian yang dilakukan. Data dan informasi tersebut dikumpulkan langsung dari responden melalui metode wawancara, yaitu dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada responden dan melalui kuesioner yang disebarakan ke seluruh karyawan bagian produksi PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah salah hal yang dibutuhkan oleh peneliti setelah data primer. Data ini diperlukan peneliti untuk memperoleh data secara tidak langsung melalui perantara dengan tujuan agar meminimalisasi waktu yang terbuang, mengklasifikasikan segala permasalahan, menciptakan tolok ukur untuk mengevaluasi data primer, dan memenuhi kesenjangan-kesenjangan informasi. Data ini bisa didapatkan melalui pendapat karyawan terkait dengan keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja yang masih relevan dengan penelitian yang dilakukan serta gambaran umum mengenai perusahaan yaitu PT Natura Esensi Indonesia, yang terdiri atas sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan informasi ketenagakerjaan perusahaan.

1.11.5 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini diperlukan skala pengukuran yang dikenal dengan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2012), skala likert adalah skala yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap

fenomena sosial. Variabel yang akan diukur menggunakan skala ini untuk mengukur indikator setiap variabel. Indikator ini kemudian digunakan untuk membuat item instrumen yang nantinya digunakan sebagai pertanyaan atau pernyataan.

Skala Likert memiliki interval yaitu antara 1 sampai 5, dan jawaban yang mendukung pernyataan menerima skor terbesar, sedangkan yang tidak mendukung pernyataan menerima angka rendah. Berikut adalah panduan untuk menetapkan nilai bobot variabel.

- 1) Nilai 5 diberikan untuk jawaban yang “sangat setuju”
- 2) Nilai 4 diberikan untuk jawaban yang “setuju”
- 3) Nilai 3 diberikan untuk jawaban yang “kurang setuju”
- 4) Nilai 2 diberikan untuk jawaban yang “tidak setuju”
- 5) Nilai 1 diberikan untuk jawaban yang “sangat tidak setuju”

1.11.6 Metode Pengumpulan Data

Perlu adanya penetapan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data dengan tingkat validasi yang tinggi. Berikut adalah beberapa pendekatan dalam pengumpulan data yang dapat digunakan untuk penelitian ini.

1. Wawancara

Subagyo (2011) menyatakan wawancara sebagai pertemuan dua (2) atau beberapa pihak antara interviewer dengan responden untuk melangsungkan tanya jawab secara lisan. Wawancara adalah salah satu metode pengambilan data yang dilakukan peneliti dengan cara bertanya langsung kepada responden untuk mendapatkan informasi terkait dengan keterampilan kerja,

lingkungan kerja, dan produktivitas kerja pada PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang.

2. Angket (Kuesioner)

Sugiyono (2012) menjelaskan angket berupa metode pengumpulan data yang diperoleh melalui pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diajukan pada responden supaya mereka menjawab pertanyaan atau pernyataan tersebut. Penelitian ini, angket disertakan dengan daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun sedemikian rupa untuk menjadi bagian data primer dalam penelitian.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2012), dokumentasi adalah suatu metode yang dilakukan dengan melihat catatan, arsip, literatur, dan bentuk-bentuk penelitian lainnya yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diteliti, maka mendapatkan data-data berupa dokumen seperti foto dan arsip perusahaan yang terkait keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Natura Esensi Indonesia Kabupaten Batang.

1.11.7 Metode Pengolahan Data

Langkah berikutnya setelah semua data yang dibutuhkan telah berhasil dikumpulkan yaitu melakukan metode pengolahan data. Berikut merupakan metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini.

1. *Editing*

Hal ini diperlukan karena data yang diperoleh harus diperiksa dan diseleksi kembali untuk mendapatkan data yang berkualitas sesuai dengan standar yang

ditentukan serta menghindari data yang tidak lengkap, salah dan terdistorsi. Cara yang dilakukan adalah dengan memilih dan memeriksa data satu per satu untuk dikelompokkan, yaitu data yang sudah benar dan data yang masih belum sempurna, untuk kemudian dilakukan perbaikan atau pencarian data kembali.

2. *Coding*

Proses ini adalah kegiatan pemberian kode terhadap setiap data yang seiranya dalam kategori yang sama. Tujuan dari hal tersebut yakni mempermudah pengolahan data melalui *software* SPSS.

3. *Scoring*

Hal tersebut perlu dilakukan untuk mengklasifikasi jawaban-jawaban responden, mengkategorikan jawaban tertentu dan memberikan skor (nilai) untuk setiap kategori. Jawaban tersebut yang telah diterima akan diberi simbol dalam bentuk angka.

1.12 Analisis Data

1.12.1 Analisis Kualitatif

Analisis data kualitatif sebagai analisis data yang bersifat induktif berdasarkan pada data yang didapat, selanjutnya mengembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi dugaan sementara (Sugiyono, 2012). Analisis kualitatif adalah analisis tanpa mempergunakan model matematika, model statistika, serta ekonometrik atau model lain. Analisis data yang dilakukan terbatas di teknik olah data, seperti misal ketika mengecek data dan tabulasi, sekadar membaca grafik,

tabel, atau angka-angka yang tersedia. Selanjutnya menjabarkan atau menafsirkan dalam bentuk tabel (Hasan, 2004).

1.12.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang mempergunakan alat analisis yang sifatnya kuantitatif, yaitu mempergunakan model seperti model matematika (seperti fungsi multivariat), model statistik, maupun ekonometrik (Hasan, 2004). Hasil analisis tersebut tersaji ke bentuk angka, selanjutnya memperjelas maupun menjabarkan ke bentuk narasi. Analisis kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah metode pengujian untuk menentukan valid atau tidaknya instrumen penelitian. Instrumen valid memperjelas apabila alat pengukuran yang dipergunakan untuk mendapat data tersebut ialah valid (Sugiyono, 2012). Uji validitas pada kajian ini adalah korelasi Pearson. Korelasi Pearson digunakan untuk mencari kekuatan hubungan dua variabel kontinu (Budiastuti & Bandur, 2018). Perhitungan validitas dengan korelasi Pearson dibantu dengan menggunakan program SPSS 25.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah pengujian untuk mencari tahu kestabilan alat ukur. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengukur dan menghasilkan data yang sama atau konsisten (Sugiyono, 2012). Pengujian validitas pada penelitian ini ialah cronbach's alpha. Perhitungan reliabilitas mempergunakan Cronbach's Alpha dibantu oleh program SPSS 25.

3. Analisis Korelasi

Hasan (2004) menuturkan bila koefisien korelasi ialah indeks atau angka yang dipergunakan dengan tujuan mengukur tingkat keterkaitan, mencakup kekuatan keterkaitan, serta bentuk atau arah keterkaitan. Apabila koefisien bernilai negative maka keterkaitan antar variabel tidak searah. Apabila koefisien korelasi memiliki nilai 0 (nol), maka variabel dikatakan tanpa mempunyai korelasi.

Tabel 1.5 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,0 hingga 0,199	Sangat Lemah
0,20 hingga 0,399	Lemah
0,40 hingga 0,599	Cukup Lemah
0,60 hingga 0,799	Kuat
0,80 hingga 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2012

Pengujian koefisien korelasi dapat diterapkan dengan bantuan program statistik komputer yaitu SPSS melalui *analyze regression linier*. Hasil dari nilai koefisien korelasi yang berada di SPSS tertera di kolom R, tabel *model summary*.

4. Analisis Regresi

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier berganda adalah regresi linier ketika variabel di analisis ini sejumlah dua: satu variabel independen (Y) dan satu variabel dependen (X), serta memiliki pangkat satu (Hasan, 2004). Mengetahui hubungan antar variabel adalah tujuan yang

diharapkan melalui analisis yang dilakukan. Berikut merupakan bentuk persamaan regresi sederhana, yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Penjelasan:

Y = Variabel Independen

X = Variabel Dependen

a = Intersep

b = Koefisien Regresi (*slop*)

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh beberapa variabel dependen terhadap variabel independen (Ghozali, 2016). Hitungan analisis regresi linier berganda dibantu oleh SPSS 25. Persamaan regresi linier berganda (Sugiyono, 2012), yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Penjelasan:

Y = Variabel Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi Variabel Terikat

X_1 = Variabel Keterampilan Kerja

X_2 = Variabel Lingkungan Kerja

ε = Standar Error

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki kegunaan untuk mengetahui besarnya persentase perubahan pada variabel independen (produktivitas kerja) yang diakibatkan oleh variabel dependen (keterampilan kerja dan lingkungan kerja). jika koefisien determinasi (*adjusted R2*) mendekati 0 (nol) berarti variabel dependen tanpa memiliki kemampuan menjabarkan variabel independen. Sebaliknya, hasil koefisien mendekati 1 (satu), maka variabel dependen dapat menjabarkan variabel independen dengan baik. Perhitungan koefisien determinasi, yaitu sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Penjelasan:

R^2 = Determinasi

KD = Koefisien Determinasi

6. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi (t)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk dapat menguji seberapa jauh satu variabel bebas berdampak terhadap variabel terikat pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan aplikasi SPSS. Dalam menguji t tersebut diperlukan 2 (dua) kriteria, yaitu sebagai berikut :

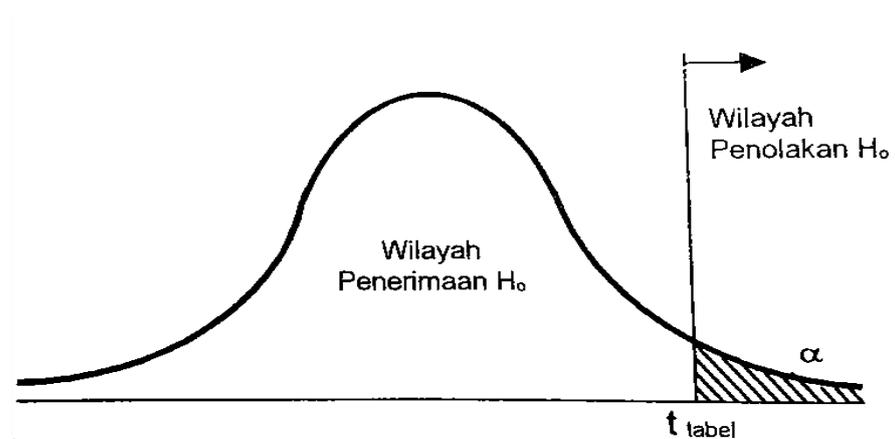
- Hipotesa nol (H_0) : tidak ada pengaruh antara X_1, X_2, Y
- Hipotesa alternatif (H_a) : ada pengaruh antara X_1, X_2, Y

Dengan kriteria sebagai berikut:

- Taraf kesalahan 5% = 0,05

$H_0 : \beta_i = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 (variabel independen) dan X_2 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen)

$H_0 : \beta_i \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara X_1 (variabel independen) dan X_2 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen)



Gambar 1. 2 Kurva Uji t

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka terletak didaerah H_0 diterima

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka terletak didaerah H_0 ditolak

b. Uji F

Uji F dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui beberapa variabel bebas memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Variabel keterampilan kerja dan lingkungan kerja yang akan diuji oleh peneliti terhadap variabel produktivitas kerja untuk diambil kesimpulan ada pengaruh atau tidak ada pengaruh. Perhitungan uji F, yaitu sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Penjelasan:

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Dependen

n = Jumlah Sampel

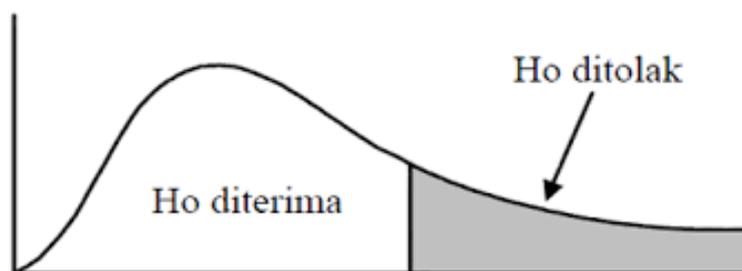
Pengujian diawali dengan penentuan hipotesis nol dan hipotesis alternatif yang dijabarkan, sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$

Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan begitu tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama atau simultan terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta_i \neq 0$

Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan begitu ada pengaruh antara variabel independen secara bersama atau simultan terhadap variabel dependen.



Gambar 1. 3 Kurva Uji F