

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Keterampilan Kerja

2.1.1.1 Definisi Keterampilan Kerja

Paramarta *et. al* (2021) mengemukakan bahwa Keterampilan kerja adalah kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.

Menurut Yusuf *et. al* (2021) Keterampilan Kerja adalah keterampilan seseorang tercermin dari seberapa baik dia mengerjakan suatu pekerjaan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan tapi tidak hanya soal keahlian melainkan juga mengacu pada mental dan social abilities.

Menurut Syahdan (2017) keterampilan kerja adalah keahlian yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya.

Marlina (2018) menyatakan keterampilan kerja adalah suatu kemampuan karyawan yang berhubungan dengan penggunaan peralatan untuk memudahkan dalam bekerja.

Menurut Pitriyani (2020) keterampilan kerja adalah kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang dapat dikembangkan melalui proses pelatihan.

beberapa definisi di atas dapat disusun konsep definisi keterampilan Kerja pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. 1
Definisi Keterampilan Kerja

No	Sumber	Definisi
1.	paramarta <i>et. al</i> (2021)	kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.
2.	Yusuf <i>et. al</i> (2021)	keterampilan seseorang tercermin dari seberapa baik dia mengerjakan suatu pekerjaan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan tapi tidak hanya soal keahlian melainkan juga mengacu pada mental dan social abilities.
3.	Syahdan (2017)	keahlian yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya.
4.	Marlina (2018)	suatu kemampuan karyawan yang berhubungan dengan penggunaan peralatan untuk memudahkan dalam bekerja.
5.	Pitriyani (2020)	keterampilan kerja adalah kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang dapat dikembangkan melalui proses pelatihan.

sumber : data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan pendapat para ahli pada tabel 2.1 diatas mengenai definisi keterampilan kerja maka peneliti memilih konsep dari Pitriyani (2020) yang mengemukakan pendapat bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang dapat dikembangkan melalui proses pelatihan.

2.1.1.2 Faktor keterampilan kerja

Menurut Rachmawati dalam Nisrina (2017) mengemukakan faktor yang mempengaruhi keterampilan terbagi atas tiga aspek yaitu :

1. Pengetahuan, menurut Sunaryo pengetahuan merupakan hasil dari tahu yang terjadi melalui proses sensoris khususnya mata dan telinga terhadap objek tertentu.
2. Pengalaman, pengalaman akan memperkuat kemampuan dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman ini membangun seorang

untuk bisa melakukan tindakan-tindakan yang telah diketahui pada langkah pertama. Semua tindakan yang pernah dilakukan akan direkam di bawah sadar mereka dan akan dibawa terus sepanjang hidupnya. Seseorang yang sering mendapat pengalaman melakukan pekerjaannya dengan baik akan menjadi sangat terampil dan tentunya akan lebih profesional dibanding yang tidak pernah melakukan tindakan tersebut, karena lamanya bekerja di suatu bidang akan memberikan suatu keterampilan yang semakin lama akan semakin baik. Pengalaman kerja seseorang juga dilatar belakangi oleh pengembangan diri melalui pendidikan baik formal maupun informal.

3. Keinginan/motivasi, merupakan sebuah keinginan yang membangkitkan motivasi dalam diri seseorang dalam rangka mewujudkan tindakan-tindakan tersebut. Sementara Widayatun dalam bukunya “ilmu perilaku” mengatakan bahwa motivasi sebagai motor penggerak, maka bahan bakarnya adalah kebutuhan, sifatnya pun alami dalam rangka memenuhi kebutuhan seseorang guna mencapai tujuan yang semua itu didukung oleh pengetahuan seseorang tentang sebuah tindakan, yang diperkuat dengan pengalaman melakukan

2.1.1.3 Indikator keterampilan kerja

adapun indikator keterampilan kerja menurut Pitriyani (2020) ialah :

1. Keterampilan hubungan kemanusiaan

Suatu keterampilan seseorang untuk memahami, mengerti, berkomunikasi dan berelasi dengan individu lain atau kelompok sehingga terbangunnya suatu hubungan.

2. Kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan

Keterampilan yang membantu untuk melihat ke depan serta membuat keputusan dan mengimplementasikannya.

3. keterampilan teknis yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas dari orang tersebut.

Kapabilitas individu dalam melakukan suatu tugas spesifik yang berkaitan dengan bidang yang ditekuni.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan. Narimawati *et. al* (2022) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan membuat suasana kerja menjadi kondusif diperusahaan, dengan demikian hubungan yang baik antara kondisi lingkungan dan karyawan mencerminkan kontrol yang menciptakan semangat untuk bersatu dalam organisasi dalam mencapai tujuan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut afandi (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:9) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Panjaitan (2017) lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung atau tidak langsung.

Menurut Budiarti *et. al* (2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah Suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Menurut Narimawati *et. al* (2022) Lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan di wilayah kerja yang memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja.

Tabel 2. 2
Definisi Lingkungan Kerja

No	Sumber	Definisi
1.	Afandi (2018)	segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.
2.	Sedarmayanti (2017)	lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
3.	Panjaitan (2017)	semua keadaan tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung atau tidak langsung.
4.	Budiarti <i>et. al</i> (2020)	Suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.
5.	Narimawati <i>et. al</i> (2022)	Lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan di wilayah kerja yang memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja.

sumber : data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas pada tabel 2.2 mengenai definisi lingkungan kerja, peneliti menggunakan konsep dari Afandi yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

2.1.2.2 faktor Lingkungan Kerja

Menurut faida (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

a) Hubungan sosial

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi tercapai

b) Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban yang tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen

c) Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

d) Siklus udara

Siklus udara yang baik adalah adanya ventilasi yang cukup dan siklus udara yang tidak baik adanya gejala sesak nafas pada tubuh normal.

e) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

f) Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

g) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv).

h) Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

2.1.2.3 indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat karena mata tak lekas menjadi lelah dan lebih sedikit membuat kesalahan.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3 Produktivitas kerja

2.1.3.1 Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, maka dari itu peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli diantaranya :

menurut Rizaldi (2020) produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Menurut Sutrisno (2017) Produktivitas adalah sebuah ukuran dari efisiensi serta perbandingan antara output yang berupa jasa atau barang dengan input yang berupa uang, bahan dan tenaga kerja.

menurut Narpati *et. al.* (2021) produktivitas kerja adalah rasio output berbanding dengan ratio input fisik.

Menurut Pancari *et. al* (2021) produktivitas kerja adalah suatu kemampuan dalam diri seseorang pekerja untuk menghasilkan output atau menyelesaikan tugas pekerjaannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Andriyany (2021) produktivitas kerja adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Tabel 2. 3
Definisi Produktivitas Kerja

No	Sumber	Definisi
1.	Rizaldi (2020)	kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan
2.	Sutrisno (2017)	sebuah ukuran dari efisiensi serta perbandingan antara output yang berupa jasa atau barang dengan input yang berupa uang, bahan dan tenaga kerja.
3.	Narpati <i>et. al</i> (2021)	rasio output berbanding dengan ratio input fisik
4.	Pancari <i>et. al</i> (2021)	suatu kemampuan dalam diri seseorang pekerja untuk menghasilkan output atau menyelesaikan tugas pekerjaannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan
5.	Andryany (2021)	sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan

sumber : data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan beberapa ahli diatas pada tabel 2.3 mengenai definisi produktivitas kerja, peneliti menggunakan konsep dari sutrisno yang memiliki arti bahwa produktivitas adalah sebuah ukuran dari efisiensi serta perbandingan antara output yang berupa jasa atau barang dengan input yang berupa uang, bahan dan tenaga kerja.

2.1.3.2 faktor Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:103) faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Pelatihan

Pelatihan bukan hanya sekedar dimaksudkan untuk pelengkap saja, melainkan sekaligus membekali karyawan dasar-dasar pengetahuan serta melengkapi karyawan dengan keterampilan untuk menggunakan peralatan kerja.

Karena dengan adanya pelatihan para karyawan dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan salah satu hal penting yang perlu perusahaan perhatikan, sebab keadaan keduanya mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. hubungan antara atasan dan bawahan

Kegiatan sehari-hari dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh hubungan antara atasan dan bawahan. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Jika karyawan diperlakukan secara baik maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula. Dengan demikian, hubungan yang terjalin dengan baik mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan menurut sulistiyani (2018) Ada beberapa faktor penentu besar kecilnya produktivitas suatu instansi suatu instansi di antaranya :

1. *Knowledge*

Pengetahuan adalah akumulasi hasil proses pendidikan baik diperoleh secara formal maupun nonformal yang memeberikan konstribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan

2. *Skill*

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

3. *Abilities*

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Melalui kemampuan yang memadai maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknis.

4. *Attitude*

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

5. *behaviors*

Behaviors merupakan perilaku yang ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya.

2.1.3.3 indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator. Menurut Sutrisno (2017) indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan.

Kemampuan dari seorang pegawai dilihat dari keterampilan yang dimilikinya dan profesionalisme dalam bekerja. Hal tersebut memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut, yang mana artinya pegawai diharapkan dapat melakukan peningkatan terhadap hasil yang dicapai.

3. Semangat kerja.

Semangat kerja berarti usaha untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Artinya hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

Karyawan senantiasa berkeinginan untuk mengembangkan diri guna meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat harapan melalui tantangan yang akan dihadapi

5. Mutu.

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Maka karyawan harus berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari sebelumnya.

6. Efisiensi

Efisiensi dapat dilihat melalui perbandingan hasil yang diperoleh, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.3.4 Upaya Peningkatan Produktivitas

Jika terjadi pemasalahan penurunan produksi atau tidak optimalnya layanan perlu diteliti hal-hal yang terkait yang dimungkinkan sebagai penyebabnya. Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis (sutrisno, 2017) . adapun untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, faktor-faktor tersebut diantaranya:

1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah seluruh komponen organisasi atau perusahaan harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Karena perlu diingat bahwa suatu organisasi atau perusahaan selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah baik secara internal maupun eksternal. Secara internal perubahan yang terjadi adalah strategi, teknologi, kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM. Sedangkan perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi akibat tindakan suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki peran dominan dimasyarakat.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Mutu tidak hanya bersangkutan dengan produk-produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut juga segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

3. Pemberdayaan SDM

Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu perkaryaannya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 4
Penelitian terdahulu

No.	Penulis/Tahun	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Wiwin Wiranti (2016)	Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan	Penelitian ini dengan penelitian peneliti menggunakan variabel keterampilan dan produktivitas	Penelitian ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sedangkan peneliti menggunakan variabel tersebut dan lokasi penelitian berbeda.
2.	Buhar <i>et. al</i> (2019)	Pengaruh Job Skills (Keterampilan Kerja) Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Verifikasi Sertifikasi pada pt. Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Area Kendari	Hasilnya menunjukkan bahwa ternyata job skills (keterampilan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian Verifikasi Sertifikasi	Penelitian ini dengan penelitian peneliti menggunakan variabel keterampilan dan produktivitas	Penelitian ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sedangkan peneliti menggunakan variabel tersebut dan lokasi penelitian berbeda.
3.	Feri Syahdan (2017)	Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan	Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif	Penelitian ini dengan penelitian peneliti	Penelitian ini tidak menggunakan variabel

		Produktivitas Kerja	antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja. Artinya Produktivitas kerja dapat dicapai jika tenaga kerja memiliki keterampilan kerja yang dapat diterapkan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari mereka.	menggunakan variabel keterampilan dan produktivitas	lingkungan kerja sedangkan peneliti menggunakan variabel tersebut.
4.	Maludin Panjaitan (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.	Penelitian ini dengan penelitian peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja dan produktivitas	Penelitian ini tidak menggunakan variabel keterampilan sedangkan peneliti menggunakan variabel tersebut dan lokasi penelitian berbeda.
5.	Amna Anjum, Xu Ming , Ahmed Faisal Siddiqi and Samma Faiz Rasool (2018)	<i>An Empirical Study Analyzing Job Productivity in Toxic Workplace Environments</i>	Penelitian ini berusaha menggali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensitas produktivitas. Hasilnya, lingkungan kerja yang tidak sehat berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja yang tidak sehat meningkatkan tingkat kelelahan kerja seorang karyawan.	Penelitian ini dengan penelitian peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja dan produktivitas	Penelitian ini tidak menggunakan variabel keterampilan sedangkan peneliti menggunakan variabel tersebut dan lokasi penelitian berbeda.
6.	Ulum <i>et. al</i> (2018)	Pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.	Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan keterampilan kerja yang berpengaruh paling dominan.	Penelitian ini dengan penelitian peneliti menggunakan variabel yang sama yaitu keterampilan, lingkungan kerja dan produktivitas.	Lokasi penelitian berbeda
7.	Yusuf <i>et. al</i>	Pengaruh	Penelitian ini	Penelitian ini	Lokasi penelitian

	(2021)	keterampilan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indramayu	diperoleh bahwa kontribusi yang diberikan oleh Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja termasuk kedalam kategori Sangat Tinggi. artinya terdapat pengaruh yang signifikan.	dengan penelitian peneliti menggunakan variabel yang sama yaitu keterampilan, lingkungan kerja dan produktivitas.	berbeda dan menggunakan sampel dari sektor yang berbeda juga.
8.	Aqsa (2018)	Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pec Tech Service Indonesia Sektor Teso Barat Kabupaten Pelalawan	hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel keterampilan kerja dengan produktivitas kerja karyawan	Penelitian ini dengan penelitian peneliti menggunakan variabel keterampilan dan produktivitas	Penelitian ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sedangkan peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja.

Sumber : data diolah peneliti (2022)

2.2 Kerangka Pemikiran

Guna menjelaskan pola hubungan antar variabel yang akan diteliti sudah sepatutnya dalam sebuah penelitian terdapat sebuah kerangka pemikiran. kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang memuat perpaduan antara teori dengan fakta, observasi, dan kajian kepustakaan yang akan dijadikan dasar dalam kegiatan penelitian. Kerangka berpikir memudahkan peneliti menemukan konsep penelitian, selain itu juga dapat membantu peneliti dalam menguji rumusan masalah apakah sesuai dengan tujuan.

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, institusi, maupun perusahaan yang dapat menentukan berkembang atau tidaknya suatu perusahaan yang dinilai berdasarkan kinerja ataupun produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja merupakan perbandingan atau

rasio antara sumber daya (masukan) dengan hasil (keluaran) dalam waktu tertentu yang dapat diukur melalui Kemampuan dari seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya peningkatan hasil yang dicapai dari hasil sebelumnya (efisiensi), Semangat kerja untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan berkeinginan untuk mengembangkan diri guna meningkatkan mutu kerja.

Pencapaian produktivitas kerja karyawan yang tinggi terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah keterampilan kerja karyawan. Dalam perbankan, teknologi informasi dan komunikasi tidak bisa dipisahkan karena sangat dibutuhkan untuk mengolah data dan pelayanan jasa secara elektronik. Hal tersebut mendorong Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Utama Bandung untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dan profesional serta sumber daya manusia yang memiliki keterampilan untuk mengikuti perkembangan zaman dengan memahami segala bentuk teknologi. Setiap karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Utama Bandung harus memiliki keterampilan yang merupakan bekal bagi karyawan guna bekerja dengan baik yang diukur melalui keterampilan membangun hubungan dengan atasan, bawahan atau sesama rekan kerja, keterampilan memprediksi hasil pekerjaan apakah sesuai yang diharapkan sehingga karyawan mampu memutuskan tindakan apa yang perlu diambil ke depannya, dan Keterampilan teknis dalam arti mengoperasikan peralatan kantor yang berhubungan dengan pekerjaannya contohnya mengoperasikan komputer, mengoperasikan mesin fotocopy dan lain-lain. Dengan demikian, pentingnya keterampilan untuk perusahaan yaitu agar karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya,

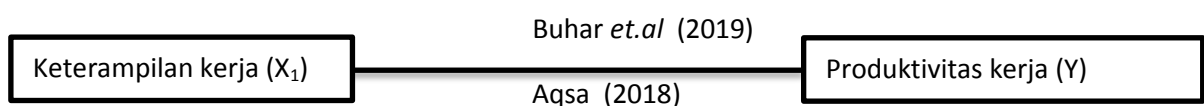
sehingga membuat perusahaan mampu bersaing. Karena semakin terampil karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Selain keterampilan kerja, lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman, nyaman dan senang saat bekerja yang pada akhirnya menumbuhkan kepuasan dalam kerja sehingga dapat berdampak positif pada produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang meliputi sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti pencahayaan; tata letak pencahayaan dalam kantor sangat penting karena dapat membantu karyawan melihat pekerjaan dengan teliti, warna; penggunaan warna yang ada di sebuah ruangan pasti mempengaruhi suasana di dalamnya contohnya pemilihan warna dinding ruang kerja, udara; sirkulasi udara yang baik memang diperlukan agar bisa menunjang fisik karyawan akibat lelah bekerja contohnya adanya ventilasi dan tanaman disekitar tempat kerja, suara; suara bising bisa mengganggu konsentrasi karyawan saat sedang bekerja, tidak hanya dari dalam tetapi gangguan suara bising dari luar ruangan pun juga bisa terjadi. Itulah yang harus diperhatikan oleh perusahaan dengan mengendalikan suara bising tersebut. Ketika tercipta lingkungan kerja yang positif maka karyawanpun dapat bekerja dengan nyaman dan sebagai hasilnya produktivitas meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Sehingga diindikasikan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki karyawan dan lingkungan kerja yang ada mempengaruhi intensitas produktivitas kerja karyawan.

2.2.1 Pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja

Keterampilan kerja memberikan berbagai dampak salah satunya pada produktivitas kerja, seperti penelitian sebelumnya oleh Buhar *et. al* (2019) yang dilakukan pada karyawan di Pt. Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Area Kendari dengan judul “Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Verifikasi Sertifikasi Pada PT. Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Area Kendari” hasilnya menunjukkan secara parsial keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas karyawan dan juga penelitian oleh Aqsa (2018) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel keterampilan kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Pec Tech Service Indonesia Sektor Teso Barat Kabupaten Pelalawan

Dengan demikian dikatakan bahwa terdapat pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja yang dapat digambarkan sebagai berikut :



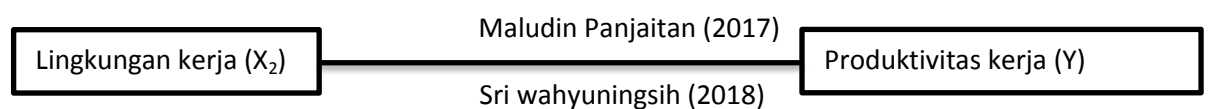
Gambar 2. 1
Pengaruh keterampilan kerja Terhadap produktivitas kerja

2.2.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karena semakin nyaman atau positif lingkungan maka semakin meningkat produktivitas kerja, hal ini didukung penelitian sebelumnya oleh Panjaitan (2017)

yang dilakukan pada karyawan di Kota Medan, dengan judul jurnal “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Juga penelitian Sri wahyuningsih (2018) yang dilakukan pada seluruh pegawai dan dosen Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli, dengan judul “pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja” dengan hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian dikatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang dapat digambarkan sebagai berikut :



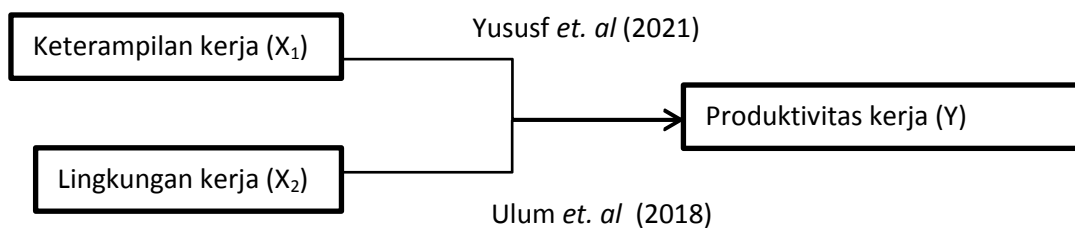
Gambar 2. 2
Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

2.2.3 Pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, Selain faktor lingkungan kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Faktor lain tersebut adalah keterampilan kerja. Jika seorang memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Yusuf *et. al* (2021) yang dilakukan pada karyawan di Dinas komunikasi dan Informatika Kabupaten Indramayu, dengan judul “Pengaruh

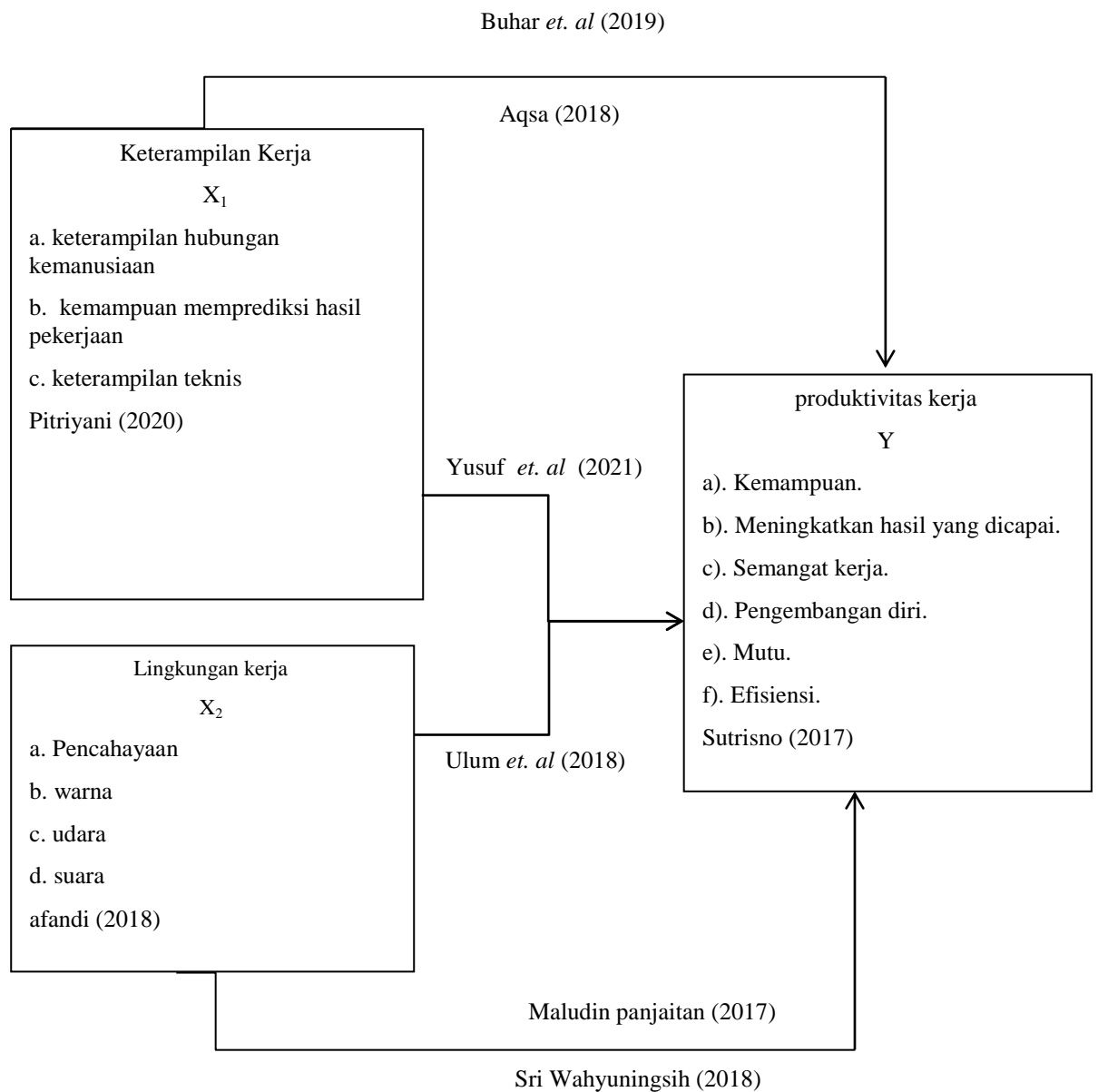
Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Indramayu” dan juga penelitian oleh Ulum *et. al* (2018) yang dilakukan pada karyawan di Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso”. Keduanya menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian dikatakan bahwa terdapat pengaruh keterampilan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 3
Pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

2.2.4 Paradigma Pemikiran



Gambar 2. 4
Paradigma penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan hasil dari kajian pustaka yang dilakukan dan kerangka pemikiran di atas maka penelitian ini diperlukan adanya sebuah hipotesis untuk mengetahui adakah hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent. Hipotesis merupakan sebuah riset atau simpulan yang bersifat

kontemporer yang menjelaskan mengenai perumusan problem yang disusun pada deskripsi pertanyaan. (Sugiyono, 2017).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini ialah :

H₁ : Keterampilan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Utama Bandung

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Utama Bandung

H₃ : Keterampilan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Utama Bandung.