

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. LUNGNAJAYA SEJAHTERA PRIMA

¹Hendriani, ²Kusuma Agdhi Rahwana, ³Nita Fauziah Oktaviani
^{1,2,3}Manajemen, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Kota Tasikmalaya

E-mail: agdhikusuma@gmail.com (corresponding author)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial variabel Keterampilan kerja dan variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 86 Karyawan bagian produksi PT. Lungnajaya Sejahtera Prima. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausalitas. Pemilihan sampel yang digunakan adalah teknik accidental sampling dengan rumus slovin. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa secara simultan Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Keterampilan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja..

Kata kunci : keterampilan kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the simultaneous and partial effects of work skills variables and work discipline variables on work productivity. The population used in this study were 86 employees of the production department of PT Lungnajaya Sejahtera Prima. The method used in this research is causality quantitative research. The sample selection used is accidental sampling technique with the slovin formula. The data sources in this study are primary data and secondary data. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS 26. Based on the results of the study, it is concluded that simultaneously work skills and work discipline have a significant effect on work productivity. Partially work skills have no significant effect on work productivity. Work discipline partially has a significant effect on work productivity.

Keyword : work skills, work discipline, work productivity

1. PENDAHULUAN

Industri plastik di Indonesia sebagai salah satu tulang punggung bagi sektor industri lain dan berperan penting dalam

rantai pasok bagi sektor – sektor strategis, seperti industri makanan, minuman, kosmetik, farmasi serta elektronika. Pada tahun 2021 kebutuhan bahan baku industri tersebut secara nasional mencapai 7,76

juta ton, dengan 3,194 juta ton diantaranya merupakan bahan baku plastik produksi lokal yang dipenuhi oleh industri petrokimia dalam negeri (Sumber: www.antaranews.com). Salah satu perusahaan industri plastik di Indonesia terdapat di Kota Tasikmalaya yaitu PT. Lungnajaya Sejahtera Prima. PT. Lungnajaya ini menghasilkan produk kantong kresek dan plastik dengan berbagai macam ukuran.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor paling penting yang harus diperhatikan dalam perkembangan perusahaan, karena dengan adanya sumber daya yang baik dapat membantu meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) untuk mencapai produktivitas perusahaan dan memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan tersebut.

Salah satu dari masalah utama sumber daya manusia adalah produktivitas kerja karyawan yang rendah. Menurut Handoko dalam Busro (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai, atau barang/jasa yang dihasilkan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien.

Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah keterampilan kerja. Dalam penelitian terdahulu menurut Ria Wahyuning Astuti (2020) dan Nurhasanah (2019) menemukan bahwa keterampilan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Wahyudi (2017:3) Keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya

diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain, karena semakin baik keterampilan kerja maka semakin sedikit kesalahan yang dilakukan maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

Selain keterampilan kerja faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Dalam penelitian terdahulu menurut Muhammad Saleh (2022) dan Dinanda (2023) menemukan bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapai.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima.

2. LANDASAN TEORI

Keterampilan merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki keterampilan yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat bagi perusahaan baik individu itu sendiri. Menurut Hasibuan (2020) menyatakan bahwa, Keterampilan kerja seseorang adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan padanya atau Keterampilan seseorang dapat dilihat saat mengambil kesempatan, kecermatan memakai alat-alat dalam perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Nurhasanah (2019) menyatakan bahwa, Keterampilan kerja

adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain.

Menurut Sutrisno (2019: 86) menyatakan bahwa, Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Agustini (2019:89) menyatakan bahwa, Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Rivai (2019) menyatakan bahwa, Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Produktivitas kerja karyawan merupakan 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 Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa, Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap

pekerja atau karyawan. Menurut Sukardi (2021) menyatakan bahwa, Produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja

karyawan secara keseluruhan. Karyawan dapat dikatakan produktif jika menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai dengan target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien

3. METODOLOGI

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausalitas. Jenis data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner sedangkan data sekunder diperoleh langsung dari pihak-pihak PT. Lungnajaya Sejahtera Prima. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Lungnajaya Sejahtera Prima sebanyak 597 karyawan. Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik accidental sampling yaitu mengambil sampel secara kebetulan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan 86 orang karyawan bagian produksi PT. Lungnajaya Sejahtera Prima. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas mengenai keterampilan kerja (X1), berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS 26, diperoleh bahwa hasil r hitung $>$ r Tabel. Hasil r hitung $>$ 0,212 sehingga uji validitas Keterampilan Kerja terpenuhi (Valid).

Hasil uji validitas mengenai disiplin kerja (X2) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS 26, diperoleh hasil r hitung $>$ r Tabel. Hasil r hitung $>$ 0,212. Sehingga uji validitas Disiplin Kerja terpenuhi (valid).

Hasil uji validitas mengenai produktivitas kerja (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26, diperoleh bahwa hasil r hitung $>$ r Tabel. Hasil r hitung $>$ 0,212. Sehingga uji validitas Produktivitas Kerja terpenuhi (valid).

Uji Realibilitas

Hasil terhadap uji reliabilitas diperoleh bahwa nilai Cronbach Alpha $>$ 0,6 hal ini berarti bahwa instrumen yang sudah penulis uji layak dan berhak untuk dilanjutkan ke tahap penelitian.

Adapun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 24,108 + 0,188X_1 + 0,456X_2 + e$$

Hasil perhitungan SPSS pada uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi ada pada tabel model summary maka diperoleh nilai R (korelasi) sebesar 0,519. Berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi dengan nilai 0,519 menunjukkan kategori sedang. Berdasarkan output SPSS, koefisien determinasi R -Square adalah sebesar 0,270 atau 27% artinya besar pengaruhnya keterampilan kerja dan disiplin kerja secara simultan sebesar 27% terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan tabel uji F dapat dilihat pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh hasil Uji F dengan Tingkat signifikan $0,000 <$ $0,05$, artinya H_0 diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dari itu upaya peningkatan produktivitas kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat tergantung pada seberapa baik keterampilan kerja yang dimiliki karyawan dan seberapa disiplin kerja karyawan. Keterampilan kerja dan disiplin kerja yang baik akan mengakibatkan kenaikan yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 Tabel Coefficients diperoleh hasil koefisien korelasi antara keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,147 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa keterampilan kerja

akan meningkatkan produktivitas kerja. Maka besar pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial sebesar 2,1609% [$K_d = (0,147)^2 \times 100\%$]. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh keterampilan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja dilihat hasil perhitungan keterampilan kerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0,181 >$ $0,05$, dengan demikian H_0 diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima. Artinya keterampilan kerja yang dimiliki karyawan tidak memiliki pengaruh yang berarti, hal ini menggambarkan bahwa dalam pandangan responden keberadaan keterampilan kerja bukan menjadi tolak ukur utama dalam menentukan produktivitas kerja karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 Tabel Coefficients diperoleh hasil koefisien korelasi antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,442 yang menunjukkan terdapat hubungan sedang. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Maka besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial sebesar 19,5364% [$K_d = (0,442)^2 \times 100\%$]. Untuk mengetahui tingkat signifikan

pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja dilihat dari signifikan 0,05. Hasil perhitungan disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN

Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima berada di klasifikasi baik. Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima berada pada klasifikasi penilaian tinggi. Selanjutnya Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima berada pada klasifikasi penilaian tinggi, yang dapat disimpulkan secara umum Karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima memiliki Produktivitas Kerja yang baik karena karena dapat dilihat pada Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Produktivitas Karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima tersebut meningkat. Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima. Hal ini berarti semakin baik Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan PT.

Lungnajaya Sejahtera Prima maka akan mempengaruhi secara bersama-sama pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lungnajaya Sejahtera Prima. Keterampilan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT. Lungnajaya Sejahtera Prima. Dari analisis tersebut dapat diartikan jika Keterampilan Kerja bukanlah determinan yang memicu peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT. Lungnajaya Sejahtera Prima. Hal

ini dapat dilihat dari aturan Perusahaan sudah terlaksana dengan baik, karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan, karyawan memiliki tanggung jawab dan mampu menguasai serta menyelesaikan tugas dari pimpinan sesuai peraturan yang ditetapkan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Universitas Perjuangan Tasikmalaya khususnya Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen. Terima kasih juga untuk para pembimbing yang telah membimbing sampai akhirnya jadi artikel ini

DAFTAR PUSTAKA

- Jurnal:
- Alifvia Wahyuning Prabandari. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia Kecamatan Pulo Gadung Cabang Jakarta Timur). Skripsi. Hal. 8-25.
- Amalia Anggraini, Intan. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung TBK Divisi SHRIMP. Skripsi. Hal. 11-23.
- Bhekty Kurnia Ningrum. (2022). Hubungan Antara Ketidakpuasan Tubuh Dengan Perilaku Diet Tidak Sehat Pada Mahasiswi. Skripsi.
- Dinanda. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bangun Mulia Lestari. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 1 No. 3 Hal. 155-168.
- Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari & Rona Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Dimensi. Vol. 9 No. 3 Hal. 480-493.

- Edison. (2020). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Venturindo Jaya Batam. Skripsi. Hal. 1-53.
- Ema Sumantika. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Jurnal Pendidikan Sosiologi*. Vol. 4 No. 1 Hal. 10-26.
- Fandi Jailani. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 19 No. 3 Hal. 562-566.
- Febrina Soraya Tanjung. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Daya Buana. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan*. Vol.5 No.2 Hal. 60-66.
- Febri Yani. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Sukses Makmur Abadi. Skripsi.
- Gede Sebayu & Hasmawaty AR. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hagy Express. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol. 8 No. 2 Hal. 897-913
- Isni Ramadina. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nusa Surya Ciptadana Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*. Vol. 1 No. 2 Hal. 185-204.
- Khairunisa Nur Baiti. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*. Vol. 04, No. 01 Hal. 69-87.
- Maya Natalia Putri Wibowo. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Kembang Sewu Bekasi. Hal. 10-25.
- Muhammad Saleh. (2022). Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Nikomas Gemilang Serang Banten. *Jurnal Bina Bangsa*. Vol. 15 No. 2 Hal. 413-420.
- Yalas Laila Milenia. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UD. Wawan Subagiyo. Undergraduate thesis.
- Wiwin Wiranti. (2016). Pengaruh Keterampilan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*. Vol. 4 No. 1 Hal. 96-105.
- Buku Teks:
Cascio, W. F. (2015). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work, Life, Profits* (10 ed.). McGraw Hill Higher Education.
- Dr. Muhammad Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM (II)*. Laksana.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen* (B. Sabran & D. Sabrani, Ed.; 4 ed., Vol. 1). Erlangga.
- Sella Panduarsa Gareta. (2022). *Kemenperin sebut industri plastik tulang punggung sektor strategis*. antaranews.com.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.