

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan Hendy Tannady (2017). Dengan manajemen SDM yang baik, perusahaan dapat memberdayakan SDM tidak hanya bagi keuntungan jangka pendek, namun juga pertumbuhan, perkembangan dan kemampuan diri dari sumber daya manusia. Sehingga jika faktor-faktor tersebut sudah terpenuhi maka dapat dilakukan pengembangan sistem bagi perusahaan. Perkembangan sistem informasi sekarang sangat cepat dan pesat, tidak sedikit yang menggunakan sistem informasi untuk membantu kemudahan dalam bekerja. Sistem kerja adalah komponen yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi berbagai proses organisasi, pengambilan keputusan dan kerjasama tim dalam organisasi Williams and Sawyer (2010:17) dalam Widhawati dan Damayanthi (2018). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem kerja yang baik dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi tersebut tentunya akan berdampak juga bagi produktivitas karyawan.

Menurut Rosylowati dan Cahyaning (2014) sistem kerja adalah suatu organisasi yang berperan penting dalam membantu organisasi mengadopsi dan mempertahankan posisi strategis. Dibutuhkan pengumpulan data tiap aktivitas guna mencapai kesesuaian yang baik antar aktivitas.. Hal mendasar dalam pengembangan sistem dan perancangannya, penganalisa sistem merupakan bagian dari tim yang berfungsi mengembangkan sistem yang memiliki daya guna tinggi dan memenuhi kebutuhan pemakai akhir. Pengembangan dipengaruhi sejumlah hal yaitu produktifitas saat ini dibutuhkan sistem yang lebih banyak, lebih baik dan lebih cepat. Hal ini membutuhkan lebih banyak programmer dan penganalisa sistem yang berkualitas, kondisi kerja ekstra, kemampuan pemakai untuk mengembangkan sendiri, bahasa pemrograman yang lebih baik, perawatan sistem yang lebih baik (umumnya 50 persen s.d 70 persen sumber daya digunakan untuk perawatan sistem), disiplin teknis pemakaian perangkat lunak, dan perangkat pengembangan sistem yang terotomasi. Menurut Rahmawati dan Dudi (2015) sistem kerja itu terdiri dari manusia, bahan, perlengkapan, dan peralatan (mesin, perkakas, pembantu, lingkungan kerja dan keadaan pekerjaan-pekerjaan lainnya), empat komponen ini memiliki peran besar dalam mencapai efisiensi dan produktivitas kerja.

Menurut Irham Fahmi (2015:77) mengemukakan bahwa sistem kerja adalah suatu perangkat manajemen yang digunakan untuk mendukung pihak manajemen perusahaan dalam menerima, mengolah, dan mengelola perusahaan secara baik dan sistematis dengan tujuan untuk mendukung penciptaan kinerja perusahaan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa

sistem kerja merupakan suatu cara yang digunakan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan informasi perusahaan. Dalam menerapkan suatu sistem informasi, kepuasan pengguna dapat dipengaruhi oleh kualitas sistem dan kualitas informasi yang dihasilkan (Fendini, *et al.*, 2014). Seseorang yang sudah merasa puas akan suatu sistem informasi, cenderung akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Apabila tingkat kepuasan pengguna akan suatu sistem informasi semakin tinggi, maka akan tinggi pula produktifitas mereka (Antasari dan Yaniartha, 2015). Suatu sistem yang sukses diimplementasikan adalah sistem yang mempunyai kinerja yang baik yang berarti bahwa sistem tersebut mempunyai kemampuan hardware dan software dalam mendukung sistem dan kemudahan dalam pemakaiannya yang berdampak pada peningkatan produktifitas individu maupun organisasi (Hanadia, *et al.*, 2017).

Menurut Thoha (2011:15) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Selanjutnya menurut Robbin (2013:52), Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya menurut Robbin (2013:52), Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut Uno dan Lamatenggo (2012; 61), kemampuan kerja adalah suatu keahlian yang

dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik dan berhasil.

Wibowo (2014:7) menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Menurut Handoko (2011) untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu dikembangkan. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua karyawan. Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya (Wibowo, 2016:69).

Menurut Hasibuan (2014) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, dan tenaga) sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja yang ada di dalamnya. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan

usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan akan meningkat. Sedarmayanti (2017) menyatakan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Menurut hasil observasi yang sudah dilakukan di PT. Raditya Dewata Perkasa ditemukan bahwa adanya kecenderungan produktivitas karyawan menurun yang disebabkan karena perusahaan kurang mengadakan pelatihan sehingga menyebabkan kurangnya pemahaman karyawan dalam hal pengembangan sistem kerja. Hal itu membuat para karyawan di PT. Raditya Dewata Perkasa terlambat untuk mengumpulkan laporan bulanan yang harus dikumpulkan pada waktu yang telah ditentukan, sehingga dapat berpengaruh pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terdapat masalah pada produktivitas karyawan, yaitu kurangnya pemahaman dan kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan pengembangan sistem kerja dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa. Berikut akan disajikan tabel mengenai pengumpulan laporan bulanan PT. Raditya Dewata Perkasa.

Tabel 1.1
Data Pengumpulan Laporan Bulanan PT. Raditya Dewata Perkasa
Periode 2019

No	Bulan	Batas waktu	Terkumpul	Terlambat
1	Januari	31 Januari 2019	4 Februari 2019	5 hari
2	Februari	1 Maret 2019	2 Maret 2019	1 hari
3	Maret	29 Maret 2019	2 April 2019	5 hari
4	April	30 April 2019	6 Mei 2019	6 hari
5	Mei	31 Mei 2019	3 Juni 2019	3 hari
6	Juni	28 Juni 2019	1 Juli 2019	4 hari
7	Juli	31 Juli 2019	7 Agustus 2019	6 hari
8	Agustus	30 Agustus 2019	2 September 2019	2 hari
9	September	30 September 2019	7 Oktober 2019	6 hari
10	Oktober	31 Oktober 2019	11 November 2019	8 hari
11	November	28 November 2019	9 Desember 2019	9 hari
12	Desember	30 Desember 2019	13 Januari 2019	11 hari

Sumber : PT. Raditya Dewata Perkasa (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas diketahui bahwa jadwal pengumpulan laporan bulanan di PT. Raditya Dewata Perkasa pada tahun 2019 sangat menurun dari batas waktu yang telah ditentukan. Di bulan Januari 2019 terlihat keterlambatan pengumpulan selama 5 hari. Memasuki bulan Februari tingkat keterlambatan pengumpulan laporan selama 1 hari tidak begitu menurun karena adanya pelatihan sistem kerja. Setelah memasuki bulan September tingkat keterlambatan kembali menurun ini disebabkan karena adanya pergantian sistem lama dan kurangnya pelatihan terhadap pengembangan sistem kerja yang baru. Pada akhirnya kondisi tersebut membuat produktivitas karyawan semakin menurun. Wibowo (2014:7) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Iva Mindhayani (2016) menyatakan bahwa pengembangan sistem kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Menurut hasil observasi

yang dilakukan permasalahan produktivitas karyawan berkaitan dengan pengembangan sistem kerja adalah atasan PT. Raditya Dewata Perkasa tidak pernah mengontrol dan memberikan pelatihan kepada karyawan sehingga karyawan belum bisa mengaplikasikan dan memahami sistem kerja yang digunakan pada perusahaan tersebut. Hal tersebut dapat menyebabkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan. Produktivitas kerap dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien. Sistem yang efisien sendiri kerap dihubungkan dengan proses produksi yang tepat waktu, sehingga proses produksi tidak memerlukan kerja lembur dan tambahan biaya. Dengan semua keterkaitan dan hubungan di atas, wajar jika sebuah perusahaan baik itu jasa ataupun pembuat produk menginginkan sumber daya manusianya untuk senantiasa produktif, khususnya dalam proses produksi dan pelayanan konsumen (Afriandi, 2017).

Raharjo (2016) menyatakan bahwa produktivitas karyawan berpengaruh oleh kemampuan kerja, untuk itu karyawan harus mempunyai kemampuan dalam bidangnya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan atasan kepadanya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka sendiri. Menurut hasil observasi pada PT. Raditya Dewata Perkasa bahwa kurangnya kemampuan kerja karyawan dalam melakukan pengolahan data, di antaranya masih banyak karyawan yang belum menguasai sistem *Bee Accounting*. Sehingga karyawan tidak memiliki *skill* dalam menguasai sistem *Bee Accounting* dan pengalaman kerja karyawan masih belum memadai dalam hal pengetahuan dan keterampilan kerja. Hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan bagi karyawan terutama bagi karyawan

yang baru direkrut. Selain itu masih kurangnya berbagi pengetahuan antara karyawan yang sudah menguasai sistem *Bee Accounting* dengan karyawan yang baru direkrut. Hal ini akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan yang baru menjadi menurun.

Dari fenomena atau latar belakang permasalahan dan isu yang muncul pada PT. Raditya Dewata Perkasa, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Tingkat Produktifitas Karyawan pada Perusahaan PT. Raditya Dewata Perkasa.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah pengembangan sistem kerja berpengaruh terhadap tingkat produktifitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa?
- 2) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap tingkat produktifitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sistem kerja terhadap tingkat produktifitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap tingkat produktifitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan yang ingin diperoleh dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan mengenai pengembangan sistem kerja, kemampuan kerja serta sebagai pertimbangan dalam melakukan pelatihan dan pemahaman terhadap sistem kerja yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kepada perusahaan.

2) Bagi PT. Raditya Dewata Perkasa

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dalam usaha melakukan perbaikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Goal-Setting Theory merupakan teori penentuan sasaran berkaitan dengan hubungan antara orang-orang dan tujuan. Ini termasuk bagaimana orang menetapkan tujuan, bagaimana mereka bereaksi terhadap individu, dan bagaimana mereka menggunakannya untuk mencapai perubahan perilaku (Chan dkk, 2019). Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) (Riggio, dalam Rini & Widiana, 2011) menekankan pada tugas yang spesifik, pelaksanaan tujuan yang menantang, dan komitmen pekerja terhadap tujuan merupakan kunci pokok dari motivasi. Penelitian penetapan tujuan menunjukkan bagaimana persepsi seseorang tentang keterampilan mereka, dan kegunaan dan kemudahan mencapai tujuan tertentu, memainkan peran penting dalam menjadi sukses dalam mencapai tujuan itu (Cham dkk, 2019).

Menurut Imbuh Raymond, *goals setting* penting untuk dibahas karena semua negara termasuk Indonesia sedang menghadapi persaingan sumber daya manusia (SDM) yang ketat. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) harus dikembangkan demi kemajuan individu serta perusahaan (Hutapea, 2019). Sebuah perusahaan atau institusi dapat berkembang apabila memiliki SDM yang kompeten dalam bidangnya. Sebaliknya, jika SDM tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan terhambat (Rayadi

dalam Putri & Frianto, 2019). Berdasarkan pendekatan *Goal-setting theory* keberhasilan karyawan dalam mengelola pengembangan sistem kerja dan kualitas dari hasil kerja merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel pengembangan sistem kerja, kemampuan kerja dan produktivitas karyawan sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.2 Pengembangan Sistem Kerja

2.2.1 Pengertian Pengembangan Sistem Kerja

Menurut Kami (2018) pengembangan sistem dapat berarti menyusun sistem yang baru untuk menggantikan sistem yang lama secara keseluruhan atau untuk memperbaiki sistem yang sudah ada. Menurut Irawan (2010) sistem kerja adalah serangkaian aktivitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan kepuasan pelanggan atau keuntungan perusahaan. Sistem kerja banyak melibatkan faktor manusia dan alat atau mesin. Faktor – faktor yang mengkombinasikan manusia dan alat tersebut merupakan tahapan kerja yang sudah tetap sehingga menghasilkan suatu sistem kerja yang konsisten dan hasil kerja yang berkualitas. Menurut Raminda dan Ardini (2014), sistem kerja adalah suatu kombinasi dari perangkat lunak, perangkat keras dan manusia dalam pengolahan beberapa data untuk menghasilkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan. Sistem kerja merupakan kumpulan dari sub sistem yang terdiri secara fisik dan non fisik yang saling berhubungan satu sama lain untuk mengolah data menjadi informasi yang dibutuhkan oleh pengguna sistem (Prandhana, *et al.*, 2016). Perancangan sistem kerja adalah suatu ilmu yang mempelajari prinsip-prinsip dan teknik-teknik untuk mendapatkan suatu rancangan sistem kerja yang terbaik.

Dalam penerapannya, pengembangan sistem kerja akan berinteraksi dengan berbagai ilmu lain didalam disiplin teknik industri untuk secara bersamaan mencapai keadaan optimal dari suatu sistem produksi dalam arti kata yang luas, yaitu sistem yang terdiri dari komponen-komponen manusia, bahan, mesin, peralatan, dan uang.

Menurut Stoa (2016), pengertian dari sistem merupakan gabungan dari keseluruhan langit dan bumi yang saling bekerja sama yang membentuk suatu keseluruhan dan apabila salah satu unsur tersebut hilang atau tidak berfungsi, maka gabungan keseluruhan tersebut tidak dapat lagi kita sebut suatu sistem. Menurut Kerz (2015), sistem yaitu gabungan dari sekelompok komponen baik itu manusia atau bukan manusia yang saling mendukung satu sama lain serta diatur menjadi sebuah kesatuan yang utuh untuk mencapai suatu tujuan, sasaran bersama atau hasil akhir. Kualitas output dari suatu sistem dapat diukur dari sisi keakuratan, presisi, reliabilitas, kelengkapan, relevan, tepat waktu, dan dapat dimengerti (Popoola *et al.*, 2014). Menurut Delone dan Mclean (2013), untuk menilai suatu kualitas informasi dapat menggunakan lima dimensi yaitu akurasi, ketepatan waktu, kelengkapan, relevansi, dan konsistensi.

Sebagai suatu ilmu pengembangan sistem kerja mempunyai kerangka sendiri dengan bagian-bagiannya yang secara bersam-sama terpadu untuk mencapai tujuan diatas. Pengembangan sistem (*systems development*) dapat berarti menyusun suatu sistem yang baru untuk menggantikan sistem yang lama secara keseluruhan atau memperbaiki sistem yang telah ada. Sistem

yang lama perlu diperbaiki atau diganti disebabkan karena beberapa hal, yaitu sebagai berikut ini:

- a. Adanya permasalahan-permasalahan yang timbul di sistem yang lama.
- b. Ketidakterbacaan dalam sistem yang lama menyebabkan sistem yang lama tidak dapat beroperasi sesuai dengan yang diharapkan.
- c. Kecurangan-kecurangan disengaja yang menyebabkan tidak amannya harta kekayaan perusahaan dan kebenaran dari data menjadi kurang terjamin.
- d. Kesalahan-kesalahan yang tidak disengaja yang juga dapat menyebabkan kebenaran dari data kurang terjamin.
- e. Tidak efisiennya operasi.
- f. Tidak ditaatinya kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan.
- g. Pertumbuhan organisasi.

Adapun tahapan utama dalam siklus pengembangan sistem, yaitu:

- a. Perencanaan Sistem
- b. Analisis Sistem
- c. Perancangan Sistem
- d. Seleksi Sistem
- e. Perancangan Sistem
- f. Implementasi dan Pemeliharaan Sistem

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sistem Kerja

Fungsi informasi dalam suatu perusahaan adalah sebagai alat bantu pencapaian tujuan melalui penyediaan informasi, tetapi peranan yang penting dalam perusahaan tetaplah manusia sebagai penentu keputusan. Jadi

peranan manusia dalam sistem informasi sangat vital, karena perencanaan dan perancangan sistem informasi harus lebih jauh memperhatikan dan melibatkan faktor manusia. Manajer puncak suatu perusahaan adalah para eksekutif pada puncak organisasi perusahaan yang bertanggung jawab atas kelangsungan hidup dan kesuksesan karyawan. Dukungan dan keterlibatan manajemen puncak ini memegang peranan penting dalam tahap siklus pengembangan sistem dan dalam keberhasilan implementasi sistem informasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sistem kerja adalah sebagai berikut:

- a. Ketersediaan sumber daya pendukung
- b. Keterlibatan pengguna (*user*)
- c. Ruang lingkup pengembangan
- d. Inisiasi sistem
- e. Kemampuan tim pengembang
- f. Pendekatan dan mtodologi pengembangan sistem
- g. Standarisasi model
- h. Dokumentasi proses
- i. Peranan strategis sistem
- j. Pengelolaan proyek pengembangannya.

2.2.3 Indikator-Indikator dari Pengembangan Sistem Kerja

Menurut Kami (2018), dengan telah dikembangkannya sistem yang baru, maka diharapkan akan terjadi peningkatan-peningkatan di sistem yang baru yaitu meningkatkan:

- a. Kinerja, peningkatan terhadap kinerja sistem yang baru sehingga menjadi lebih efektif. Kinerja dapat diukur dari *throughput* (jumlah dari pekerjaan yang dapat dilakukan suatu saat tertentu dan *response time* (rata-rata waktu yang tertunda di antara dua transaksi/ pekerjaan ditambah dengan waktu response untuk menanggapi pekerjaan tersebut).
- b. Informasi, peningkatan terhadap kualitas informasi yang disajikan.
- c. Pengendalian, peningkatan terhadap pengendalian untuk mendeteksi dan memperbaiki kesalahan-kesalahan serta kecurangan-kecurangan yang terjadi dan akan terjadi.
- d. Efisiensi, peningkatan terhadap efisiensi operasi.
- e. Pelayanan, peningkatan terhadap pelayanan yang diberikan oleh sistem.

2.3 Kemampuan Kerja

2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi karena unsur-unsur lain yang dimiliki organisasi seperti uang, material mesin, metode kerja dan waktu dapat memberikan manfaat bagi organisasi jika manusia yang ada dalam organisasi itu mempunyai daya pembangunan dan bukan daya perusak bagi organisasi. Assauri (2015) menyatakan kemampuan seseorang meliputi kemampuan potensi atau intelektual bersifat kemampuan intelgensi. Kemampuan karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Timpe (2013) menyatakan kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta

mengenali tugas-tugasnya. Kemampuan kinerja adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan individu yang meningkat akan meningkatkan produktivitasnya. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Kemampuan kerja dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja (Haitze dkk, 2012). Kemampuan kerja merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Fernandes dkk, 2013).

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan faktor sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting. Karyawan mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja, sehingga seorang karyawan membutuhkan keahlian yang cukup dan handal dalam melaksanakan pekerjaannya. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta modal yang besar, tetapi bila karyawannya tidak memiliki kemampuan kerja untuk bekerja secara efektif dan efisien, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Kemampuan yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas, sehingga memudahkan pekerjaan mereka.

Kemampuan menurut Winardi (2010) merupakan sebuah sifat yang melekat pada manusia atau yang dipelajari yang memungkinkan seorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Robbins (2017) mengemukakan bahwa Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Terdapat dua macam kemampuan kerja (Robbins dan Judge, 2015:58) , yaitu:

a. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*)

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

b. Kemampuan Fisik (*Physical Ability*)

Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Jika kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut

keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, dan kekuatan tungkai atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Handoko dalam Binardi (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

- a. Andal, harus mengukur prestasi kerja dan hasilnya secara obyektif.
- b. Konten Valid, secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.
- c. Ditentukan spesifik, meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
- d. Independen, perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.
- e. Tidak ada tumpang tindih antar kriteria.
- f. Komprehensif., perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak penting harus dikeluarkan.
- g. Dapat diakses, kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif.
- h. Kompatibel, kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
- i. Mutakhir, sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang menilik kemungkinan adanya perubahan organisasi.

Kemampuan kerja dihasilkan oleh adanya 3 (tiga) hal, yaitu :

- a. Kemampuan dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi.
- b. Kemampuan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi.

c. Kesempatan untuk berprestasi.

Kemampuan kerja sebagai hasil kerja (*output*) yang berasal dari adanya perilaku kerja serta lingkungan kerja tertentu yang kondusif. Dalam menentukan faktor penilaian individu karyawan, maka lingkungan kerja sebagai kesempatan untuk berprestasi yang dapat dipengaruhi oleh adanya peralatan kerja, bahan, lingkungan fisik kerja, perilaku kerja pegawai yang lain, pola kepemimpinan, kebijakan organisasi, informasi serta penghasilan secara keseluruhan akan dianggap konstan karena bersifat pemberian, berasal dari luar diri karyawan dan bukan merupakan perilaku karyawan.

Apabila dilihat dari sistematikanya, maka potensi atau kemampuan dapat dikategorikan sebagai faktor penilaian yang berasal dari kelompok masukan (*input*) dan *ability* bersama-sama *motivation* sebagai suatu kesatuan dapat disebut sebagai faktor penilaian dalam kelompok proses, dan *performance* merupakan faktor penilaian dari kelompok keluaran (*output*). Perkembangan dunia usaha yang begitu kompleks, menuntut setiap perusahaan untuk tanggap setiap pergeseran, serta perubahan yang terjadi pada lingkungan dunia usaha penuh dengan ketidakpastian dan ketidakmampuan. Ketidakpastian dan ketidakmampuan mengikuti perubahan akan menjadi awal dari kemunduran dan kelumpuhan setiap perusahaan oleh karena itu dalam rangka mempertahankan eksistensi dan kontinuitas usahanya, maka perusahaan dituntut kesiapannya dalam membuat konsep dan menyusun strategi kebijakan yang berorientasi pada perubahan.

2.3.3 Indikator-Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Blanchard dan Hersey (dalam Syardianto, 2014:887), kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Menurut Blanchard dan Hersey (dalam Syardianto, 2014:887), terdapat tiga aspek indikator kemampuan kerja yaitu:

a. Kemampuan teknis

Kemampuan teknis, meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.

b. Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual, meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

c. Kemampuan sosial

Kemampuan sosial merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri.

2.4 Produktivitas Karyawan

2.4.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja Ganyang (2018:176) merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Menurut pendapat Sutrisno (2016:99), Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktifitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) 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. Produktivitas kerja Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Menurut Jackson, dalam Agustin (2014) Produktivitas diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*).

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Karyawan

Menurut (Afifudin, 2014:225) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

a. Kemampuan

Adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.

b. Sikap

Sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja.

c. Upah

Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

d. Perjanjian Kerja

Merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.

e. Penerapan Teknologi

Kemajuan teknologi sangat memngaruhi produktivitas. Oleh karena itu, penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

Adapun hal-hal yang dinilai atas diri karyawan adalah hal-hal yang dapat mendorong produktivitas atau prestasi kerja setiap karyawan seperti

kesetiaan atau loyalitas pegawai, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, dedikasi dan partisipasi karyawan didalam perusahaan atau instansi.

2.4.3 Indikator Produktifitas Karyawan

Indikator-indikator produktivitas sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan Zaputri (2016) mengemukakan bahwa produktivitas karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- b. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

2.4.4 Aspek-Aspek Penilaian Tingkat Produktivitas Karyawan

Menurut Rivai (2014), aspek-aspek karyawan yang dinilai dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode teknik dan peralatan yang digunakan untuk pelaksanaan tugas serta pengalaman dan pelatihan.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak di unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab karyawan.

2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam kerangka berfikir, dan faktor-faktor penting lainnya yang dapat di jadikan sebagai landasan kajian untuk mengembangkan wawasan berfikir peneliti.

Dari beberapa literatur skripsi yang penulis temukan, terdapat beberapa skripsi yang bertopik sama, namun terdapat perbedaan dalam pembahasan kajian masalah. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah tercantum, maka dapat penulis jelaskan di bawah ini:

1. Penelitian yang berjudul dampak sistem kerja kinerja tinggi (HPWS) pada produktivitas karyawan terkait dengan identitas organisasi dan keterlibatan pekerjaan yang disusun oleh Shaho Muhammad pada tahun 2014. Variabel *independen* dari penelitian ini adalah HPWS untuk sebagian besar hasil, dengan variabel *dependen* adalah keterlibatan kerja, kreativitas karyawan, suara karyawan, dan perilaku proaktif. Penelitian melakukan analisis data, menguji model struktural, membahas hasil yang disusun, dan menggambar kesimpulan tentang sistem kerja berkinerja tinggi. Teknik analisis data yang digunakan data kuantitatif.
2. Penelitian yang berjudul sistem kerja berkinerja tinggi adalah akselerator dari praktek SDM yang paling cocok dan terintegrasi untuk mencapai tujuan produktivitas: kasus sektor tekstil di Pakistan pada tahun 2018 yang disusun oleh Mouna Koser. Penelitian ini adalah kualitatif dan bersifat eksplorasi. Untuk penelitian ini, data

dikumpulkan dari perusahaan manufaktur tekstil terletak di Lahore. Analisis yang dihasilkan ini membuktikan dasar yang mendasari penelitian ini yang dilakukan di industri tekstil bahwa sistem kerja berkinerja tinggi adalah keharusan bagi setiap entitas bisnis untuk mencapai tujuan akhir dari produktivitas dan memotong keunggulan tenggorok di seluruh dunia (Johnson & Schaltegger, 2016). Dampak bahwa sistem kerja berkinerja tinggi berdasarkan pada tujuan strategis organisasi terutama terkait dengan hasil akhirnya yaitu output dan produktivitas.

3. Penelitian yang berjudul perbaikan sistem kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Zamrud Java Teak yang disusun oleh Iva Mindhayani pada tahun 2016. Dengan variabel terikat tingkat produktivitas karyawan dan variabel bebas perbaikan sistem kerja. Penelitian ini menggunakan rancangan eksperimental dan memakai rancangan penelitian sama subjek (*Treatment by subject design*), yaitu perlakuan dikenakan pada subjek yang sama. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa perbaikan sistem kerja dengan pendekatan makro ergonomi dapat meningkatkan produktivitas.
4. Penelitian yang berjudul pengaruh pendidikan dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara disusun oleh Rina Ramadhani pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Latar belakang dari penelitian ini adalah rendahnya produktivitas kerja

pegawai. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif. Selanjutnya sampel yang digunakan berjumlah 41 orang dengan teknik Simple Random Sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, observasi, dan kuesioner. Kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan korelasi produk moment, korelasi parsial, regresi linear berganda, kecermatan prediksi dan koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi yang dibantu dengan bantuan komputer program SPSS versi 20.0. Dengan koefisien regresi hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0,550. Kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0,365. Total pengaruh variabel adalah 52,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya” disusun oleh Widya Rashe Amanda pada tahun 2014. Persamaan penelitian ini dengan penelitian dari peneliti adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia. Adapun perbedaannya, penelitian ini meneliti objek Bank BNI Syariah cabang Dharmawangsa Surabaya dengan melihat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian dari peneliti melakukan

penelitian terhadap Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa dengan melihat sistem pengembangan sumber daya manusianya.

6. Penelitian yang berjudul pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Bni Syariah Cabang Kota Bengkulu yang disusun oleh Jauhari Arianto pada tahun 2019, dengan variabel terikat produktivitas karyawan dan variabel bebas semangat kerja dan kemampuan kerja karyawan. Teknik analisi data yang digunakan data kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank BNI Syariah Bengkulu. Teknik Sampling yang digunakan sampling Jenuh, Jumlah Sampel adalah 42 Orang Responden. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi X_1 sebesar $0.029 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh parsial semangat kerja terhadap produktivitas karyawan di BNI Syariah Cabang Bengkulu dan nilai signifikansi X_2 sebesar $0.040 < 0,05$ maka secara parsial terdapat pengaruh kemampuan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di BNI Syariah Cabang Bengkulu. Pada uji t ini yang dilihat adalah nilai t, sedangkan nilai nilai signifikan dilihat dari nilai signifikansi yaitu 0,05 untuk mengetahui apakah H_0 atau H_a yang diterima. Dapat disimpulkan semangat kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT. BNI Syariah Kc Bengkulu. persentase semangat kerja dan kemampuan kerja, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 44,2% dalam mempengaruhi variabel

dependen yaitu produktivitas karyawan, Hal ini berarti, semakin tinggi dan baiknya semangat kerja dan kemampuan kerja maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat.

7. Slamet Raharjo telah melakukan penelitian dengan judul pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati pada tahun 2016, dengan variabel terikat produktivitas kerja karyawan dan variabel bebas kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, pengalaman, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening, dan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : Hasil pengujian kemampuan kerja didapatkan nilai t hitung ($0,962$) < t tabel ($1,992$) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan diterimanya H_0 berarti kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja. 2. Hasil t hitung untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar $-2,580$ < t tabel ($1,992$) sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja. Hasil pengujian pelatihan kerja didapatkan nilai t hitung ($3,211$) > t tabel ($1,992$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung ($5,769$) kompetensi kerja lebih

besar dari F tabel (2,725) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara serempak ada pengaruh yang signifikan dari variabel *independen* (kemampuan, pengalaman, pelatihan) terhadap variabel *intervening* (kompetensi). Hasil t hitung untuk variabel kompetensi kerja adalah sebesar $3,838 > t$ tabel (1,991) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

8. Penelitian yang berjudul *Investigasi Empiris Pada Hubungan Antara Sistem Kerja Berkinerja Tinggi Dan Kinerja Karyawan yang disusun oleh Rav Behav Manag pada tahun 2019*. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Dua ratus lima puluh responden dari sektor tekstil swasta, yang berlokasi di Lahore dan Faisalabad, Pakistan, dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel bertingkat. Untuk analisis statistik dan untuk menguji model penelitian yang diusulkan, pemodelan persamaan struktural kuadrat-terkecil parsial diterapkan. HPWS berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan keterlibatan karyawan dimediasi secara positif dan signifikan antara HPWS dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti untuk model yang mendasari teori pertukaran sosial, dan kemampuan, motivasi, dan kerangka kerja peluang. Penelitian ini menekankan bahwa praktisi harus mengembangkan strategi yang dapat menumbuhkan sikap kerja positif

dan meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Lebih lanjut dijelaskan beberapa keterbatasan dan kesenjangan untuk penelitian masa depan.

9. Penelitian yang berjudul pengaruh kemampuan dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis yang disusun oleh Silfa Rino pada tahun 2015, dengan variabel bebas kemampuan dan fasilitas kerja dan variabel terikat produktivitas karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 orang atau total keseluruhan populasi. Pengambilan sampel mengandalkan metode sensus. Sedangkan untuk menganalisis data, Penulis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat SPSS Versi 17.0. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel kemampuan dan Fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan karyawan bagian produktivitas dari produksi di PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis. Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa variabel kemampuan variabel dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap karyawan bagian produktivitas kerja produksi di PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis. Kontribusi pengaruh variabel kemampuan dan fasilitas kepada karyawan bagian produktivitas kerja produksi di PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis sebesar 50,1%, sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

10. Sudibyo Budi Utomo telah melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kemampuan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada pabrik tahu di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis pada tahun 2019. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan jumlah sampel 25 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner, dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa: $Y = 11,038 + 0,178X_1 + 0,093X_2$. Dari persamaan linear berganda di atas, dapat dilihat besarnya konstanta adalah 11,038. Hal ini berarti harga matematis perubahan produktivitas karyawan (Y) pada saat semua variabel bebasnya nol adalah sebesar 11,038. Koefisien korelasi antara kemampuan dan kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan adalah sebesar 0,23. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel dikatakan cukup. Koefisien determinasi menunjukkan nilai variabel Produktivitas Karyawan 5,3% ditentukan oleh varian yang terjadi pada Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja. Dengan demikian, pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan = 5,3% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk uji satu pihak H_0 ditolak dan H_a diterima.