

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan alat yang digunakan dalam penerapan suatu tujuan yang akan dicapai. Manajemen disuatu perusahaan yang baik akan mempermudah mewujudkan tujuan suatu organisasi.

Menurut Mathis & Jakson (2012) dan Hasibuan (2012) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang memiliki hubungan terhadap peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien sehingga penggunaan kemampuan manusia dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan (Widodo, 2017). Menurut Hasibuan (2012) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Aqsa, 2018).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari suatu kegiatan pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai tujuan individu maupun suatu organisasi menurut Farida (2017). MSDM adalah manajemen yang berfokus dalam ketenaga kerjaan/bidang personalia/sumber daya manusia atau suatu bidang ilmu yang digunakan untuk mempelajari mengatur proses dalam pemanfaatan SDM secara efektif serta efisiensi guna

mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan kepuasan terhadap semua pihak.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang digunakan dalam menjalankan kebijakan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

#### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu dasar untuk melaksanakan proses manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Fungsi sumber daya manusia meliputi menurut Farida (2017):

##### **1. Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan adalah merencanakan sumber daya manusia sesuai yang dibutuhkan suatu organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

##### **2. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Kegiatan dalam menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, dll dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisiensi di organisasi/perusahaan.

### 3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah aktivitas mengarahkan semua karyawan, supaya mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisiensi dalam mencapai tujuan karyawan, masyarakat dan perusahaan.

### 4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah melakukan penelitian terhadap kinerja, memeriksa atau mengevaluasi hasil kerja apakah sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau belum.

## 2. Fasilitas Kerja

### a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan karena sebagai alat penunjang kinerja seorang karyawan. Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan alat dan sarana pendukung yang digunakan dalam menjalankan kegiatan di suatu perusahaan. Fasilitas yang diberikan dapat menunjang pekerjaan cepat selesai dan menjadi lebih maksimal. Fasilitas yang memadai serta lengkap dan sesuai kebutuhan akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal sehingga mempermudah kinerja karyawan, selain itu perusahaan atau organisasi lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang dipakai, digunakan, dinikmati dan ditempati oleh karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya ataupun untuk kelancaran pekerjaannya menurut Moenir (2014) dalam (Prawira, 2020). Fasilitas kerja tidak dapat diabaikan dalam melakukan operasional pekerjaan. Fasilitas kerja berperan sangat

penting agar operasional perusahaan dapat dikerjakan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang digunakan karyawan untuk mempermudah pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut Husnan dalam (Rifa'i, 2019). Fasilitas kerja mencakup lingkungan kerja dengan adanya fasilitas kerja yang nyaman maka karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Menurut Moekijat (2010) fasilitas kerja adalah sarana fisik yang digunakan dalam proses produksi yang menghasilkan suatu keluaran (*output*) dengan menggunakan suatu masukan (*input*) sesuai dengan yang di inginkan (Winarto & Sayoto, 2018). Fasilitas kerja mendukung karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan mempermudah kinerjanya. Adanya fasilitas kerja akan membuat karyawan lebih produktif atau berkinerja lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan pengertian fasilitas kerja adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah dan memperlancar pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan.

#### **b. Manfaat Fasilitas Kerja**

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas kerja untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan. Menurut Moenir (2016) bahwa manfaat fasilitas kerja bagi karyawan sebagai berikut (Rifa'i, 2019):

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas, baik barang maupun jasa.



- c. Kualitas produk yang dihasilkan lebih baik atau terjamin.
- d. Menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan yang bekerja sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

**c. Indikator Fasilitas Kerja**

Indikator fasilitas kerja menurut Moenir (2016) dalam (Winarto & Sayoto, 2018) dibagi menjadi 3 yaitu :

1) Fasilitas alat kerja

Fasilitas alat kerja merupakan alat yang wajib ada di perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan. Fasilitas alat kerja berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan kegunaannya.

2) Fasilitas pelengkap kerja

Semua benda yang digunakan sebagai alat bantu tidak langsung dalam proses produksi tetapi sifatnya hanya sebagai pelancar dalam bekerja dan menambah kenyamanan karyawan, misalnya seperti gedung dengan segala yang diperlukan, alat komunikasi, mebel, tempat parkir, dll.

3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang digunakan karyawan dan berfungsi sosial. Fasilitas sosial merupakan kebutuhan individu karyawan karyawan dalam kehidupan sehari-hari. Fasilitas sosial dalam perusahaan antara lain adanya kamar mandi, tempat ibadah, kendaraan, dll.

### **3. Keterampilan Kerja**

#### **a. Pengertian Keterampilan Kerja**

Keterampilan kerja berkaitan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugasnya menurut Nurhasanah (2019). Keterampilan kerja tersebut terdapat kecakapan yang digunakan karyawan dalam melakukan pekerjaan secara teori atau praktek yang mudah untuk dikuasai. Keterampilan kerja yang dimiliki setiap karyawan pada dasarnya berbeda-beda tergantung pada tingkat kemampuan dan pengalaman yang dimiliki.

Menurut Wahyudi dalam (Syahdan, 2017) keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang di dapat dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran atau bantuan orang lain. Menurut Hasibuan (2000) dalam (Aqsa, 2018) keterampilan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Karyawan yang memiliki keterampilan tertentu akan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan menurut ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang didapat melalui pelatihan atau dari pengalaman karyawan. Tujuan keterampilan kerja adalah untuk memudahkan pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja memiliki 3 kategori yaitu :

- a) Keterampilan mental yaitu kemampuan dalam menganalisis, membuat keputusan, menghitung dan menghafal.
- b) Keterampilan fisik yaitu keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan.
- c) Keterampilan sosial yaitu keterampilan yang dapat mempengaruhi orang lain.

Selain itu keterampilan yang dimiliki seseorang harus terus diasah melalui pelatihan ataupun bimbingan. Menurut Iverson (2011) keterampilan membutuhkan pelatihan dan keterampilan dasar yang dimiliki setiap orang akan lebih membantu dalam menghasilkan sesuatu yang bernilai dengan cepat. Pelatihan ataupun bimbingan harus didukung oleh pihak perusahaan karena karyawan yang memiliki keterampilan akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dan perusahaan akan diuntungkan dengan adanya karyawan yang memiliki keterampilan.

#### **b. Faktor – Faktor Keterampilan Kerja**

Menurut Enrico (2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja karyawan yaitu :

- a) Tingkat pendidikan

Pendidikan seseorang karyawan yang semakin tinggi maka semakin banyak pengetahuan yang dimiliki, jadi seorang karyawan itu dapat menerima masukan dan dapat menyerap hal baru.

b) Umur

Semakin bertambahnya umur seseorang maka akan terjadi perubahan dalam bentuk fisik dan psikologis, bertambahnya umur seseorang juga akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

c) Pengalaman

Pengalaman akan memperkuat kemampuan dalam melaksanakan keterampilan. Pengalaman akan membangun seseorang karyawan untuk bisa melakukan keterampilan yang telah dimiliki. Karyawan yang sudah memiliki keterampilan akan melakukan pekerjaan dengan baik dan menjadi sangat terampil tentunya akan lebih profesional. Semakin lama karyawan bekerja disuatu bidang maka semakin banyak pula pengalaman yang dimiliki.

d) Keahlian

Keahlian seseorang yang baik akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaannya, keahlian akan membuat karyawan itu bekerja sesuai dengan yang diajarkan.

Keterampilan karyawan saat bekerja sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu perusahaan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan.



### c. Indikator Keterampilan Kerja

Menurut Robbins (2010) dalam (Michandani, 2019) indikator keterampilan kerja sebagai berikut :

- 1) Keterampilan dasar adalah keahlian yang wajib dimiliki oleh seseorang karyawan seperti membaca, menulis, berhitung dan mendengarkan.
- 2) Keterampilan teknis adalah keahlian yang didapat melalui pembelajaran, seperti berhitung dengan cepat dan mengoperasikan alat kerja.
- 3) Keterampilan interpersonal adalah kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerjanya seperti mengutarakan pendapat, menjadi pendengar yang baik dan bekerja dalam tim.
- 4) Penyelesaian masalah adalah keahlian seseorang dalam menyelesaikan masalah dengan menggunakan logika dan mengutarakan pendapat sesuai dengan penyebabnya.

## 4. Support Teamwork

### a. Pengertian *Support Teamwork*

Team didefinisikan sebagai sekelompok individu yang bekerja secara kolektif untuk mencapai tujuan tertentu perusahaan, support teamwork dapat menjadikan seseorang memiliki tingkat emosional yang tinggi, kepercayaan yang tinggi dan kemampuan dalam merencanakan yang lebih positif. Menurut Blanchard dan Thacker (2007) *support teamwork* merupakan bantuan atau dorongan yang diterima karyawan dari rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Bossche (2010) *support teamwork* (dukungan rekan kerja) secara luas dipahami sebagai dorongan yang diberikan rekan kerja dalam menggunakan pembelajaran hal baru didalam perusahaan. Sedangkan menurut Nijman *support teamwork* merupakan bagaimana rekan kerja berperilaku dengan cara meningkatkan kemampuan karyawan dengan metode pembelajaran ditempat kerja (Nurdiana, 2014). Dukungan rekan kerja mengacu pada rekan kerja yang membantu satu sama lain dalam tugas yang diberikan bila diperlukan dengan berbagi pengetahuan dan keahlian serta memberikan dorongan atau dukungan menurut Nasution(2019). Menurut Rudi (2013) menyatakan rekan kerja yang mendukung akan menciptakan situasi tolong-menolong, bersahabat dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman serta dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Dari pengertian *support teamwork* menurut ahli dapat disimpulkan, *support teamwork* merupakan dukungan atau dorongan yang diberikan rekan kerja yang bertujuan untuk membantu dalam menghadapi masalah tertentu dalam proses bekerja sehingga menciptakan rasa nyaman dalam bekerja.

#### **b. Aspek *Support Teamwork***

Menurut Sarafino dan Smith (2014) dalam (Nasution, 2019) *support teamwork* memiliki beberapa aspek antara lain :

##### **a. Dukungan emosional**

Dukungan emosional membantu seseorang memiliki rasa kompetensi dan dihargai, dukungan ini lebih mengacu pada pemberian semangat,

kehangatan, cinta kasih dan emosi, pemberian perhatian, rasa percayapada individu, empati, perasaan nyaman, membuat individu percaya bahwa dia dikagumi, dihargai, dicintai dan bahwa orang lain bersedia member perhatian dan rasa aman pada individu tersebut.

b. Dukungan instrumental

Merupakan bantuan langsung, seperti ketika seseorang meminjamkan atau memberi uang kepada orang lain atau menolong memberikan pekerjaan ketika orang itu membutuhkan pekerjaan. Dukungan instrumental meliputi penyediaan benda-benda dan layanan untuk memecahkan masalah praktis, aktivitas-aktivitas seperti menyediakan alat kerja, meminjamkan uang dan membantu menyelesaikan tugas.

c. Dukungan informasi

Dukungan informasi berarti memberikan solusi pada suatu permasalahan. Dukungan ini diberikan dengan cara menyediakan informasi, memberikan saran secara langsung atau umpan balik tentang kondisi individu dan apa yang harus dilakukan. Dukungan informasi akan membantu individu dalam memecahkan masalah. Dukungan informasi meliputi memberikan solusi terhadap masalah, memberikan nasehat, pengarahan, saran atau feedback mengenai apa yang telah dilakukan seseorang.

d. Dukungan jaringan

Dukungan jaringan merupakan perasaan individu sebagai bagian dari kelompok. Dukungan ini dapat berupa menghabiskan waktu bersama dengan orang lain. Dukungan ini akan mengurangi stress dengan

memenuhi kebutuhan dan hubungan dengan orang lain, membantu mengalihkan perhatian seseorang dari masalah yang mengganggu serta memfasilitasi suasana hati yang positif.

**c. Indikator *Support Teamwork***

Menurut Chen (2003) dalam (Nurdiana, 2014) ada beberapa indikator *support teamwork* antara lain :

1. Mengidentifikasi dan menerapkan kesempatan untuk menerapkan keterampilan kerja tim dan pengetahuan yang dipelajari dalam pelatihan.
2. Mendorong dan mengharapkan penerapan keterampilan baru dalam kerja tim.
3. Memperlihatkan kesabaran akan kesulitan yang berhubungan dengan penerapan keterampilan kerja tim.

**5. Produktivitas Kerja**

**a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja karyawan berhubungan erat dengan perencanaan dan pengembangan industri disuatu perusahaan. Produktivitas kerja disuatu perusahaan atau industri sangat penting karena digunakan sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan. Ukuran keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan dinilai dari tingginya produktivitas kerja dengan perbandingan tingkat produk yang dihasilkan. Menurut Hasibuan (2013) dalam (Winarto & Sayoto, 2018) produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (sumber daya yang digunakan), dan jika produktivitas mengalami kenaikan dikarenakan adanya peningkatan efisiensi (bahan, waktu dan tenaga), sistem kerja,



teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari karyawan. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan semua sumber daya yang digunakan menurut Nurhasanah (2019).

Menurut Badriyah (2017) dalam (Suryani et al., 2020) produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu dan tenaga yang digunakan dalam proses produksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga kualitas barang yang di produksi. Berdasarkan pengertian menurut ahli dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan dalam jangka waktu tertentu dalam proses produksi untuk menghasilkan *ouput*. Karyawan dapat dikatakan produktif apabila dapat menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat.

#### **b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Sendarmayanti dalam (Aqsa, 2018) ada 6 faktor utama yang menentukana produktivitas kerja karyawan yaitu :

- 1) Sikap kerja, kesediaan untuk bekerja secara bergantian (*shift work*) dan dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- 2) Tingkat keterampilan, ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen, supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.

- 3) Hubungan tenaga kerja dengan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui pengawasan mutu (*quality control circles*) dan keunggulan dalam bekerja.
- 4) Manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dan pada jalur yang benar dalam berusaha.

**c. Indikator Produktivitas Kerja**

Indikator produktivitas kerja karyawan menurut Simamora dalam (Nurhasanah, 2019) ada 3 yaitu :

1. Kualitas kerja merupakan suatu hasil produksi yang berkaitan dengan mutu produk yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Kuantitas kerja atau tingkat perolehan hasil merupakan hasil yang diperoleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang telah ditetapkan.
3. Ketepatan waktu, dalam proses produksi sudah ditargetkan oleh perusahaan waktu yang dibutuhkan dalam menghasilkan suatu produk.

4. Tingkat kesalahan, salah satu penyebab turunya produktivitas karyawan dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.



## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang mendukung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Table 1**  
**Penelitian Terdahulu**

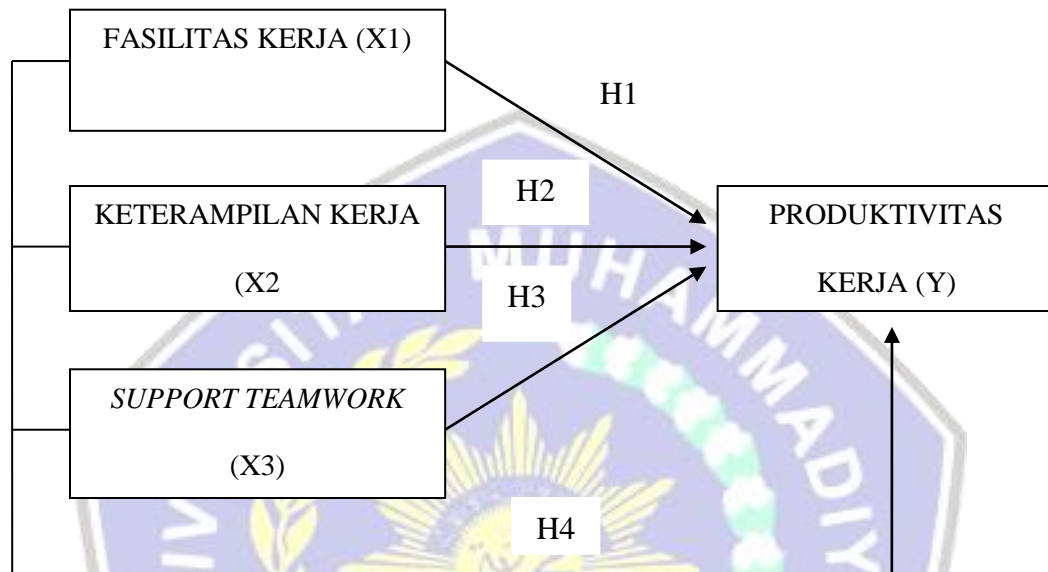
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nurhasanah (2019)	Pengaruh keterampilan kerja, fasilitas kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja persatuan nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung Pinang.	Secara parsial variabel keterampilan kerja, fasilitas kerja dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja nelayan dikampung bugis dan secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja nelayan dikampung bugis.
2.	Muhammad Ali Aqsa (2018)	Hubungan antara keterampilan kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. PEC Tech Sevice Indonesia Sektor Teso Barat Kabupaten Palalawan.	Variabel keterampilan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. PEC Tech Service Indonesia Sektor Teso Barat Kabupaten Palalawan.
3.	Refzy Fiqa Afrida (2016)	Pengaruh dukungan sosial terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil kantor Gubernur Kalimantan Timur.	Variabel dukungan sosial berpengaruh signifikan dengan produktivitas kerja karyawan pada pegawai kantor Gubernur Kalimantan Timur.
4.	Ricky Gunawan (2015)	Pengaruh kecerdasan emosional, fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru).	Variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.

Sumber: Nurhasanah (2019), Satoyo dan Winarto (2018), Feri Syahdan (2017), Refzy (2016), Muhammad Ali Aqsa (2018) dan Laila Nurdiana (2014), Ricky Gunawan (2015).



### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian yang digunakan sebagai landasan berfikir dan menggambarkan hubungan antar konsep “Analisis Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Fasilitas Kerja, Keterampilan Kerja dan *Support Teamwork* Pada Home Industri Jenang Mirah Ponorogo”.



Sumber: Nurhasanah (2019), Refzy Fiqa Afrida (2016)

**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

### D. Hipotesis

#### a. Pengertian Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap sebuah penelitian yang akan dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Jawaban yang diberikan masih berdasarkan teori-teori yang relevan dan belum didasarkan pada bukti dan kenyataan empiris yang diperoleh melalui pengumpulan informasi, karena itu hipotesis masih dikatakan jawaban sementara. Hipotesis juga bisa dikatakan sebagai jawaban teoritis untuk rumusan masalah pada sebuah penelitian (Sugiyono, 2017).

## **b. Pengembangan Hipotesis**

### **1. Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja**

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah dan memperlancar pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Fasilitas kerja bagi karyawan merupakan faktor pendukung dalam menjalankan tugas yang dikerjakan, sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan harapan perusahaan maupun karyawan. Menurut pendapat ahli fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Satoyo dan Winarto (2018) diperoleh hasil bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Fasilitas kerja yang digunakan dalam suatu perusahaan semakin baik, maka semakin baik juga output yang dihasilkan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

*H1 : Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Home Industri Jenang Mirah Ponorogo.*

### **2. Pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja**

Keterampilan kerja merupakan kecakapan atau keahlian melakukan suatu pekerjaan yang didapat melalui praktek. Keterampilan kerja bersifat individual artinya setiap individu memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung dengan kemampuan dan pengalamannya.

Menurut ahli keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan. Keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang sehingga dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang bernilai dengan lebih cepat. Semakin baik keterampilan kerja karyawan maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Syahdan (2017) diperoleh hasil bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

*H2 : Diduga keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Home Industri Jenang Mirah Ponorogo. .*

3. Pengaruh *support teamwork* terhadap produktivitas kerja.

Dukungan rekan kerja (*support teamwork*) merupakan perilaku yang menunjang antar individu dalam proses bekerja. Hal ini diperlukan oleh karyawan, karena karyawan membutuhkan dorongan atau dukungan dari lingkungannya baik yang bersifat moril maupun materil agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Suasana kerja yang saling mendukung, memperhatikan dan menolong adalah suasana yang dapat menjadikan karyawan bekerja dengan baik dan menyenangkan. Dukungan rekan kerja mengacu pada rekan kerja membantu sama lain dalam tugas-tugas yang dijalankan dan berbagai pengetahuan dan

keahlian serta memberikan dorongan dan dukungan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Afrida (2016) diperoleh hasil variabel *support teamwork* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi dukungan rekan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja dan sebaliknya.

*H3 : Diduga support teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Home Industri Jenang Mirah Ponorogo.*

4. Pengaruh fasilitas kerja, keterampilan kerja dan *support teamwork* terhadap produktivitas kerja karyawan.

Fasilitas kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap akan mempermudah pelaksanaan pekerjaan bagi setiap karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik dengan begitu produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Keterampilan kerja sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat keterampilan setiap karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja. Semakin baik keterampilan yang dimiliki karyawan semakin meningkat juga produktivitas kerjanya dan sebaliknya. *Support teamwork* merupakan dukungan dari rekan kerja contohnya memberikan motivasi supaya semangat dalam bekerja. Setiap karyawan membutuhkan dukungan dari lingkungannya dengan menciptakan suasana yang saling mendukung dan menolong, karyawan akan merasa nyaman saat bekerja dan produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat



*H4 : Diduga fasilitas kerja, keterampilan kerja dan support teamwork secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Home Industri Jenang Mirah Ponorogo.*

