



DETERMINASI PRODUKTIVITAS: SKILL, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA (*LITERATURE REVIEW* PENGANTAR MANAJEMEN SDM)

Nova Astia Ningsih¹, Lili Khaerunnisa²

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: novaastia123@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: khoerunisalili8@gmail.com

Koresponden: Nova Astia Ningsih¹

Abstrak: Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan produksi barang serta jasa secepat mungkin dengan cara memanfaatkan sumber daya yang efisien. banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, baik yang berkaitan menggunakan tenaga kerja juga yang berkaitan dengan lingkungan berdasarkan kebijakan perusahaan dan pemerintah dalam meningkatkan produktivitas secara keseluruhan di pengaruhi dari beberapa faktor–faktor seperti Skill, Motivasi dan Lingkungan Kerja. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: a) Skill berpengaruh terhadap produktivitas. Bahwa apabila Tingkat ketrampilan meningkat maka produktifitas kerja akan mengalami peningkatan. b) Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas. jika hubungan antar motivasi lebih ditingkatkan maka produktifitas akan meningkat. c) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas. bahwa apabila perusahaan lebih memiliki manajemen produktifitas yang tinggi terhadap perusahaan maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan.

Kata Kunci: Produktivitas, Skill, Motivasi, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Rasio Produktivitas bisa diperbesar dengan melakukan beberapa cara berikut ini: Penambahan sumber daya untuk memperoleh jumlah hasil produksi agar efisien dan efektif. Banyak faktor yang sangat berpengaruh dalam produktifitas seperti dengan adanya Sumber daya manusia ialah faktor penyebab dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan adalah salah satu faktor penyebab produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya. Walaupun suatu perusahaan mempunyai sarana dan prasarana yang sangat cukup, tanpa didukung sumber daya manusia yang bermoral baik, aktif, disiplin dan bersatu, hingga kelangsungan hidup perusahaan itu akan berjalan lambat terlebih tidak dapat berjalan lama. Sutrisno (2008:14)

Demikian Faktor tersebut wajib menanggapi adanya kesamaan perubahan dunia kerja dan permintaan pasar yang dilayani serta akurat, memadai dan cepat. Hal tadi mendasari berpengaruhnya peningkatan keterampilan dengan tingkat sumber daya manusia, bukan

sekedar dari sudut fisik, mental dan moral, akan tetapi dari sudut produktivitas kerja. Suatu perusahaan yang sangat ingin berkembang selalu berupaya menaikkan produktivitas kerja menjadi bentuk organisasi tersebut, yang termasuk bentuk manajemen, bentuk fungsional serta bentuk operasional. dapat dikatakan produktif jika fakta yang diproses semakin berkurang untuk mengakibatkan pengeluaran yang semakin besar. Dalam perkembangan perusahaan dipengaruhi 2 faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Yang tergolong faktor ekstern antara lain yaitu banyak perusahaan pesaing, ketertarikan konsumen pada produk, letaki grafis perusahaan itu.

Meskipun yang termasuk dalam faktor intern adalah tingkat output yang diproduksi, beban produksi, bagian penjualan, jenis produk, dan lain-lain. Dalam memecahkan masalah intern usaha yang mesti dilakukan perusahaan yaitu meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya. kecuali sebagai benda terpenting bagi perusahaan, tenaga kerja pula merupakan salah satu bagian anggaran terbanyak dalam perusahaan. Manajemen perusahaan mesti mengawasi produktivitas tenaga kerja, sebab produktivitas adalah salah satu bentuk indikator yang akan mengatur kualitas efisiensi. penerimaan hasil manajemen sangat bergantung atas produktivitas kerja, dalam hal ini ialah produktivitas sumber daya manusia. berdasarkan bentuk penelitian mengenai produktivitas tenaga kerja bagian yang berbagai macam perusahaan dilakukan (PEP-LIPI tahun 2017) memastikan keinginan adanya turunnya produktivitas tenaga kerja tersebut.

Banyak sekali faktor yang sudah dipengaruhi serta memastikan produktivitas, faktor-faktor itu ialah gaya hidup industrial, posisi serta status pekerja, sistem upah, sistem bonus, kepuasan serta terbatasnya inisiatif dan juga hubungan sosial yang kurang cocok, menciptakan keadaan yang tidak kondusif atas tumbuhnya semangat kompetitif dikalangan pekerja, yang berakibat atas munculnya sikap yang cepat puas diri atas hasil pekerjaan, sikap yang skeptis serta statis di kalangan pekerja. Perusahaan dalam usahanya untuk menambah produktivitas wajib terlebih dahulu mengawasi faktor-faktor yang mempengaruhi serta menetapkan produktivitas pada pegawai. serta Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan menjadi karakter mendasar dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil bisa berhasil. sehingga perlu di perhatikanya beberapa faktor yang membantu kualitas produktivitas dalam suatu perusahaan tersebut dalam mencapai target yang di harapkan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

- 1) Apakah Skill berpengaruh terhadap produktivitas?
- 2) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas?
- 3) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas?

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas

Produktivitas ialah kegiatan yang menghasilkan dan meningkatkan produksi barang serta jasa sebanyak mungkin yang menggunakan sumber daya dengan efisien dan efektif. (Nasron, 2012). Produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: Sikap kerja, Tingkat ketrampilan, Hubungan sekitar pedawai serta pimpinan organisasi, Efisiensi tenaga kerja, Kewiraswastaan. (Nasron, 2012). Pencapaian produktivitas yang maksimal bukan hanya ditentukan dengan sejumlah angka, melainkan pada sejumlah produk yang diperoleh dari seseorang karyawan selama periode waktu yang telah ditentukan. (Made, 2017).

Produktivitas ialah sebuah nilai yang dapat menggambarkan kinerja dari suatu ojek yang dikelola dan dapat memaksimalkan kinerja berdasarkan target yang sudah di tetapkan.

Produktivitas karyawan merupakan salah satu penyebab secara kualifikasi pekerjaan yang wajib dilaksanakan oleh setiap pegawai. Kualifikasi seperti itu ialah kesanggupan para pegawai untuk bertindak dengan penuh percaya diri, antusias serta komitmen yang tinggi. Produktivitas pun menggambarkan sudut pandang kelangsungan hidup pegawai juga menggambarkan secara tingkah laku serta kesehatan yang baik. Oleh karena itu pembisnis serta pegawai berusaha meningkatkan produktivitas dengan menggunakan cara kebijakan. (Sulaeman, 2014).

Produktivitas suatu kemampuan untuk dapat mencapai tugas tertentu secara efisien serta standar yang ditentukan sebagai ketepatan, kelengkapan, biaya-biaya, serta lamanya kerja. Oleh karena itu produktivitas karyawan dapat dinilai dari segi efisiensi karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. Sejumlah definisi untuk produktivitas dikemukakan dalam sejumlah penelitian, seperti Ferreira dan Du Plessis (2009) mengatakan produktivitas merupakan waktu habis guna untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dalam bekerja, dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan berdasarkan deskripsi pekerjaan. Kien (2012) menunjukkan bahwa meningkatnya produktivitas bisa menyebabkan hasil output yang menguntungkan seperti: keunggulan kompetitif, mempertahankan hasil produk yang strategis serta keuangan, dan mendapatkan tujuan organisasi. (Made, 2017)

Skill

Skill ialah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang melingkupi aspek pengetahuan, skill, motivasi, lingkungan pekerjaan yang serupa dengan setandar yang ditentukan. Dalam hal ini kemampuan yang terdapat dalam ketrampilan (skill) yang telah dibahas di atas, terbagi menjadi dua ketrampilan, yakni hard skill dan berikutnya yaitu soft skill. hard skill serta soft skill ialah pra-syarat kesuksesan seorang sarjana pada saat menempuh dunia pendidikan. Hard skill sangatlah penting menekankan aspek kognitif serta kemampuan khusus berdasarkan dengan disiplin keilmuan tertentu, meskipun soft skill termasuk perilaku personal dan interpersonal yang diperlukan untuk mengembangkan serta mengoptimalkan kinerja setiap individu. (Novia, 2012).

Soft skill ialah kemampuan dalam keterampilan interpersonal dan keterampilan intra-personal yang mampu berkembang secara maksimal pertunjukan. Soft skill juga bisa diartikan sebagai sikap, perilaku ataupun karakter individu yang ada dalam diri mereka masing-masing. Lebih banyak soft skill skewness adalah milik Anda prinsip serta kebiasaan dengan berinteraksi dengan orang lain. Keterampilan lunak tidak terlihat oleh keterampilan teknis, dan untuk mendapatkannya Anda melakukannya belum tentu mengikuti kelas pelatihan. Anda bisa mendapatkan soft skill dengan pengetahuan, pengalaman hidup serta masa lalu, maupun pengetahuan di tempat kerja yang sedang ditindaklanjuti. Pengalaman adalah pelajaran berharga agar kamu bisa menjalani peran seorang profesional yang tidak hanya dapat diandalkan dalam masalah teknis tetapi sangat baik dalam berhubungan dengan lainnya. (Ali H. , 2017)

Skill sering diartika sebagai kemampuan teknis yang dimiliki para pekerja yang memiliki keterampilan memakai suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, dan mengetahui pengetahuan tertentu. Keahlian bisa disebut juga dengan hard skills maupun kemampuan teknis. Ketika seseorang mengatakan hard skill biasanya mengacu pada skill yang didefinisikan oleh Random House Dictionary (dalam Robles, 2012), ialah kemampuan yang berasal dari pengetahuan, kemampuan, atau kecerdasan untuk melakukan sesuatu dengan baik; kompetensi dalam melakukan sesuatu; keahlian ataupun keterampilan yang membutuhkan latihan tertentu. Hard skill yang juga sering dikatakan keahlian yang sangat diperlukan pekerja dalam suatu bentuk dalam melakukan tugas-tugas pokok agar mencapai tujuan pekerjaannya. (Manara, 2014)

Motivasi

Motivasi adalah suatu bentuk perubahan tenaga pada setiap individu yang dilihat dari dorongan yang berasal pada diri seseorang dalam menggapai suatu tujuan. Dorongan serta kondisi usaha bisa dilihat dengan adanya kebutuhan untuk berprogres dalam hidup. Dengan ini menjadikan individu mempunyai usaha serta dorong untuk mendapatkan hasil yang maksimal. (Tungkob, 2016).

Selain itu Robbin dan Judge (2015) mendeskripsikan motivasi sama dengan metode yang menunjukkan atas kemampuan, petunjuk, serta kegigihan seseorang pada upaya memperoleh maksud tertentu. Karena Motivasi menurut umum berkaitan dengan usaha mengarah pada tiap maksud tertentu, kita mempererat pokok pada tujuan organisasi dengan tingkah yang berkaitan pada kinerja. Menurut Mashlow dalam Triatna (2015), keinginan seseorang berpusar pada keinginan yang paling kecil bagi guna keperluan yang paling maksimum. Mashlow mengatakan lima hierarki keinginan pada manusia, ialah keinginan atas dasar keinginan, rasa nyaman, sosial, apresiasi, serta ekspresi diri. Di masing-masing ukuran ini terdapat lima keunggulan, yaitu: fisiologi, kenyamanan, sosial, apresiasi, serta ekspresi diri. dalam hal pembelajaran motivasi, David McClelland dalam Mangkunegara (2011) mengatakan ada tiga macam keinginan manusia, yaitu: keinginan akan prestasi, keinginan akan koneksi, serta keinginan untuk dominasi. (Ali P. &, 2017)

Motivasi bermula dari situasi, kondisi dan objek yang menyenangkan. Dalam hal ini memberi kepuasan yang berkelanjutan maka bisa menimbulkan tingkah laku yang siap untuk melaksanakan sesuatu. Kaum paham kognitif mengemukakan bahwa yang mempengaruhi perilaku seseorang ialah proses pemikiran, karena penganut paham kognitif memfokuskan pada bagaimana seseorang memproses informasi serta memberikan penafsiran untuk situasi tertentu. Penganut paham humanis mengemukakan hingga manusia bertingkah dalam keadaan lingkungan yang melaksanakan kemungkinan yang dilaksanakan. (Tungkob, 2016).

Motivation sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah: (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Rivai et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Bastari et al., 2020), (Masydzulhak et al., 2016), (Aima et al., 2017)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah suatu komponen yang ada di dalam karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dengan ditandai oleh lingkungan kerja yang baik maupun menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan semangat untuk para karyawan, dengan ini bisa membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pendapat tentang lingkungan kerja ialah seluruh bentuk kondisi yang terdapat disekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi para individu pada saat melaksanakan pekerjaan yang diberikan. (Bambang, 2014).

Lingkungan kerja merupakan objek yang ada di sekitar pekerja yang dalam pengaruh dirinya dalam melaksanakan pekerjaan semacam suhu, humiditas, sirkulasi udara, pencahayaan, persepsi, kehygienisan tempat kerja serta layak tidak nya alat-alat pelengkap untuk kerja (Isyandi, 2004). Lingkungan kerja ialah seluruh objek yang ada pada sekita para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. (Ali H. , 2017)

Keadaan lingkungan kerja bisa dikatakan lebih baik dan bagus sekiranya lingkungan kerja tersebut nyaman, aman serta menyenangkan bagi karyawan dalam menjalankan segala tanggung jawabnya sebagai pekerja. Lingkungan kerja dibentuk sedemikian rupa agar bisa terbentuknya hubungan kerja yang dapat menjalin hubungan para pekerja dalam lingkungan. Lingkungan tenaga kerja yang memuaskan bisa mewujudkan antar karyawan agar bangkit lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat mencapai suatu hasil optimal. Sebaliknya sekiranya lingkungan kerja tersebut tidak memuaskan akan berdampak negatif pada menyebabkan penurunan tingkat produktifitas. (Bambang, 2014). Lingkungan kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah: (Purba et al., 2017), and (Sardjijo & Ali, 2017)

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

No	Author (tahun)	Hasil Riset	Persamaan dengan Artikel ini	Perbedaan dengan Artikel ini
1	Darmawan A (2018)	Produktivitas Kerja Untuk Meningkatkan Kualitas Hidup	Produktivitas sebagai perbandingan antara masukan dan hasil yang Menandakan nilai tambah yang diberikan oleh sebuah organisasi.	Produktivitas itu sendiri ialah ukuran baik maupun buruknya sumber daya yang diatur untuk memperoleh hasil yang optimal.
2	Budiyono (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Ketrampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.	Tingkat produktivitas seorang pegawai juga sangat tergantung atas peluang yang terbuka padanya, Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti: kesempatan untuk bekerja, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan serta tingkat keterampilan yang dimiliki seseorang, kesempatan mengembangkan diri dan lain sebagainya.	Tingkat keterampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen serta supervise dan keterampilan dalam teknik industri.
3	Lendi (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja.	Kemampuan Untuk Melakukan Tugas. Kemampuan Seorang Karyawan benar-benar Bergantung Pada Keterampilan Yang Dimiliki dengan Profesionalisme Mereka Dalam Bekerja.	Kecakapan maupun Potensi Atau Perubahan Energi Seseorang Individu akan Menguasai Keahlian Dalam Melaksanakan Ataupun Melaksanakan berbagai pekerjaan pada suatu kewajiban atau perbandingan pada aktivitas seseorang Didahului Dengan Tanggapan Terhadap Adanya Tujuan.

4	Hasibuan (2015)	Pengaruh Kepemimpinan seta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Sikap Mental Karyawan Yang Pro serta Positif Terhadap Situasi Kerja Itulah Yang Memperkuat Motivasi Kerjanya Untuk Mendapatkan Kinerja Maksimal.	Motivasi Pekerjaan seperti kesanggupan bagi mewujudkan setai tingkat usaha yang banyak kearah Tujuan-Tujuan Organisasi, Yang Dikondisikan akibat daya Usaha tersebut untuk melengkapi suatu keinginan seseorang.
5	Nuraini (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Sesuatu Yang Yang ada dilingkungan para pegawai yang bisa Mendorong dirinya untuk melaksanakan kewajiban sama halnya dengan suhu, humiditas, sirkulasi udara, pencahayaan, persepsi, kehygienisan tempat kerja serta layak tidak nya alat-alat pelengkap untuk kerja Kerja.	Lingkungan Kerja bisa Ditafsirkan seperti kelengkapan alat pelengkap kerja yang menyambangi, lingkungan disekitarnya dimana seorang pegawai, cara kerjanya, bentuk dampak dari kerja yang baik bagi perorangan atau Sebagai Kelompok.
6	Sutrisno (2016)	Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan serta bisa mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.	Lingkungan kerja berhubungan pada segala sesuatu yang ada di tempat Kerja.

METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan literature atau Library Research. Mempelajari buku literature yang cocok dengan konsep yang akan di telaah khususnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia (MSDM) Produktivitas, Skill, Motivasi dan Lingkungan Kerja. Pada saat menganalisis suatu artikel ilmiah yang berkualitas serta artikel ilmiah dari jurnal yang belum berkualitas . Dengan itu artikel ilmiah yang sudah di citasi bersumber pada Mendeley dan Scholar Google. Dilihat dari penelitian kualitatif, kajian pustaka harus dapat dilakukan dan digunakan secara konsisten melalui asumsi-asumsi metodologis. Dimana mengandung arti harus digunakan dengan induktif sehingga tidak mengarahkan atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Dalam bentuk alasan utama dalam melakukan suatu penelitian kualitatif bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Skil Terhadap Produktivitas

(Widiastuti, 2010) Menyatakan bahwa keterampilan biasanya digunakan sebagai gambaran pada tingkat kompetensi seseorang yang bervariasi. Keterampilan (skill) merupakan kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan agar mudah dijalankan. Dengan itu dapat dipastikan adanya pengaruh signifikan antara keterampilan pada produktivitas. Tingkat keterampilan berperan penting bagi pendidikan formal serta keterampilan yang di peroleh dari pelatihan manajemen serta supervise keterampilan pada teknik industri. Karyawan yang

memiliki pendidikan dan memiliki pelatihan akan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas (Sedarmayanti 2001:71).

Keterampilan yang belum maksimal membuat hasil produktifitas yang kurang baik juga. produktivitas seorang pekerja sangat bergantung pada peluang yang terbuka padanya, peluang dalam hal ini dapat diartikan sebagai kesempatan bekerja, pekerjaan yang cocok akan pendidikannya dan tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, kesempatan mengembangkan diri. Soft skill dirasa sangat penting keberadaanya dalam dunia pekerja akan dunia pendidikan. (Novia, 2012)

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Anoraga, (2002) Mengatakan bahwa motivasi kerja ialah suatu bentuk pengalihan dan membimbing para karyawan agar dapat menjalankan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran yang penuh akan kesadaran. Hal ini menyatakan bahwasalnya motivasi kerja dapat membuat semangat serta dorongan kerja. Motivasi kerja biasa disebut sebagai pendorong semangat kerja. motivasi kerja seorang karyawan dapat memastikan besar kecilnya hasil yang diterima nantinya Berdasarkan pendapat para ahli. dapat disimpulkan maka motivasi kerja ialah suatu upaya perusahaan dalam mengalihkan dan membimbing para pekerja agar mereka ingin bekerja sama, bekerja efektif, dan melakukan pekerjaanya dengan penuh kesadaran, kegairahan serta bertanggung jawab sehingga bisa mendapatkan sasaran serta tujuan perusahaan. Jadi, motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai pendorong semangat bekerja yang lebih baik lagi. (Laksmiari, 2019).

(Laksmiari, 2019) Motivasi apabila usaha yang bisa mendorong seseorang agar dapat menarik suatu langkah yang dikehendaki, serta motif sebagai daya gerak agar seseorang dapat melihat perilaku seseorang yang cenderung dengan tujuan serta dorong oleh kemampuan untuk mencapai tujuan tersebut. (Taufik, 2012). Dilihat dari jurnal artikel (Hisabuan, 2012) bahwa motivasi kerja diharapkan agar pekerja dapat membangun keinginan untuk bekerja keras dan menumbuhkan antusias untuk mencapai produktivitas agar meningkat. Menurut Simamora (2006), pekerja yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat menambah kemampuan dan kemauan yang dapat menghasilkan hasil kerja yang memuaskan, dan dapat memberikan fungsi bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas.

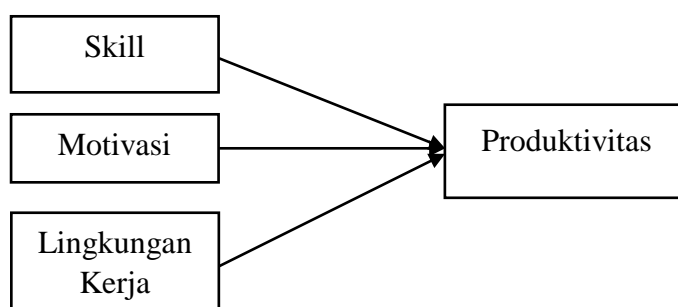
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

(Danang, 2015) Lingkungan kerja adalah suatu wadah yang berupa disekitar para pekerja dengan demikia dapat berpengaruh pada diri masing- masing individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Lingkungan kerja ialah bagian komponen yang penting saat karyawan melaksanakan kegiatan bekerja. Sebab lingkungan kerja adalah salah satu hal yang bisa memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja yang berorientasi dengan baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman), dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lainnya dalam proses pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang kurang efektif dan efisien dapat menimbulkan hubungan antar pekerja dan pimpinan tidak berjalan dengan baik dan semestinya, dengan demikian mengakibatkan kurangnya komunikasi serta informasi dari pimpinan. Dengan adanya fasilitas yang diberikan perusahaan, hal ini akan sangat berdampak langsung pada semangat kerja karyawan hingga produktivitas pun meningkat. Ini merupakan salah satu masalah yang sering di hadapi perusahaan bagaimana meningkatkan dan menjaga kerja yang baik. (Danang, 2015).

Conceptual Framework

Berdasarkan Rumusan masalah penulisan artikel ini dan Kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan, maka diperoleh kerangka artikel ini seperti dibawah ini.



Gambar 1 : Conceptual Framework

Berdasarkan Kajian Teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari conceptual framework, maka Skill, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

Selain dari tiga variabel Skill, motivasi serta lingkungan kerja masih banyak faktor yang mempengaruhi Produktivitas:

- a) Komitmen: (Limakrisna et al., 2016), (Harini et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2017), (Riyanto, Yanti, et al., 2017), and (Masydzulhak et al., 2016)
- b) Kreativitas: (Desfiandi et al., 2017), (Yacob et al., 2020), (Richardo et al., 2020), (Christina Catur Widayati et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2020b), (C.C. Widayati et al., 2020).
- c) Pengetahuan:(Desfiandi et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2020a), (Mukhtar et al., 2016), (Brata, Husani, Hapzi, Baruna Hadi Shilvana AliBrata, Husani, Hapzi, 2017), and (Toto Handiman & Ali, 2019).
- d) Kepemimpinan: (Limakrisna et al., 2016), (Bastari et al., 2020), (Anwar et al., 2020), (Ali et al., 2016), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Elmi et al., 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

- a) Skill berpengaruh terhadap produktivitas. Bahwa apabila Tingkat ketrampilan meningkat maka produktifitas kerja akan mengalami peningkatan.
- b) Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas. jika hubungan antar motivasi lebih ditingkatkan maka produktifitas akan meningkat.
- c) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas. bahwa apabila perusahaan lebih memiliki manajemen produktifitas yang tinggi terhadap perusahaan maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini ialah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas pada semua tipe serta level organisasi ataupun perusahaan, dengan demikian masih memerlukan analisis yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang bisa memepengaruhi Produktivitas kecuali variabel

yang di teliti pada arikel ini. Berikut Dari hasil penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

- a) Karyawan yang memiliki sikap kerja yang bagus, mempunyai tingkat ketrampilan yang tinggi serta efisiensi dalam bekerja serta di dukung manajemen yang bagus serta mempunyai semangat kewiraswataan dalam bekerja akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja.
- b) Pihak perusahaan perlu meningkatkan manajemen yang baik serta perlu di tingkatkan lagi kemampuan dalam bekerja serta seluruh karyawan harus mengerti atas kewajiban-kewajibannya tentang tugas yang di bebankan oleh pihak manajemen dalam hal ini perlu menindak lanjuti permasalahan yang timbul dalam perusahaan supaya Produktivitas makin berkembang.
- c) Untuk penelitian yang akan datang gunakan variabel penelitian yang mengacu pada teori atau konsep Sinungan dengan variabel bebas: Skill, Motivasi dan Lingkungan Kerja.
- d) Pihak perusahaan mesti lebih memahami berbagai faktor-faktor produktivitas secara lingkup yang lebih luas untuk meningkatkan usaha, seperti memperhatikan: faktor determinasi produktivitas, faktor berkaitan Usaha serta Kemampuan dengan Produktivitas, dan indikator- indikator produktivitas.

DAFTAR RUJUKAN

- Aima, P. H., Adam, R., & Ali, P. H. (2017). Model of Employee Performance : Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management*.
- Ali, H., Mukhtar, & Sofwan. (2016). Work ethos and effectiveness of management transformative leadership boarding school in the Jambi Province. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v15i1.198>
- Anwar, K., Muspawi, M., Sakdiyah, S. I., & Ali, H. (2020). The effect of principal's leadership style on teachers' discipline. *Talent Development and Excellence*.
- (Budiyono, 2014) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Ketrampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.
- A., -, H., & Ali, H. (2020). DETERMINANT SERVICE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION ANALYSIS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- Brata, Husani, Hapzi, Baruna Hadi Shilvana AliBrata, Husani, Hapzi, B. H. S. A. (2017). Saudi Journal of Business and Management Studies CoBrata, Husani, Hapzi, Baruna Hadi Shilvana AliBrata, Husani, Hapzi, B. H. S. A. (2017). Saudi Journal of Business and Management Studies Competitive Intelligence and Knowledge Management: An Analysis of t. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms>
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Competence (Kompetensi): (Ansori & Ali, 2017), and (Ridwan et al., 2020).
- Desfiandi, A., Fionita, I., & Ali, H. (2017). Implementation of the information systems and the creative economy for the competitive advantages on tourism in the province of

- Lampung. *International Journal of Economic Research*.
- Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). Organizational Performance: Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3.9>
- (Darmawan, 2018) Produktivitas Kerja Untuk Meningkatkan Kualitas Hidup.
- (Edi, 2011) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.
- Elmi, F., & Ali, H. (2017). The effect of incentive, training, and career development on productivity of PT. Pelita Cengkareng paper's workers. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*.
- (Hasibuan, 2015) Pengaruh Kepemimpinan serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Limakrisna, N., Noor, Z. Z., & Ali, H. (2016). Model of employee performance: The empirical study at civil servants in government of west java province. *International Journal of Economic Research*.
- (Laksmiari, 2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan The Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Seririt.
- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. In *Journal of Research in Business and Management*.
- Mukhtar, Risnita, Saifillah, M. S., & Ali, H. (2016). Effect of knowledge management and work commitment to employees satisfaction services (Study on teacher Madrasah Aliyah Country Jambi Province). *International Journal of Economic Research*.
- (Manara, 2014) Hard Skills dan Soft Skills pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri
- (Made, 2017) Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa.
- (Nuraini, 2013) Pengaruh Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020a). Entrepreneurial supply chain management competence: Predictors of work motivation advocate. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020b). The influence of work motivation, entrepreneurship knowledge and advocate independence on advocate performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Purba, C. B., Arzio, & Ali, H. (2017). The influence of compensation, working environment and organization culture on working productivity of BPJS (workers social security agency) employment staff in Rawamangun Branch. *Man in India*.

- Richardo, Hussin, M., Bin Norman, M. H., & Ali, H. (2020). A student loyalty model: Promotion, products, and registration decision analysis-Case study of griya english fun learning at the tutoring institute in wonosobo central Java. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in west Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260195>
- Rivai, A., Suharto, & Ali, H. (2017). Organizational performance analysis: Loyalty predictors are mediated by work motivation at urban village in Bekasi City. *International Journal of Economic Research*.
- Riyanto, S., Adila, L., & Ali, H. (2017). The Effect of Incentives And Job Enthusiasm To Productivity of Go-Jek Driver At PT . Go-Jek Indonesia. *Journal of Research in Business and Management*.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*.
- Riyanto, S., Yanti, R. R., & Ali, H. (2017). The Effect of Training and Organizational Commitment on Performance of State University of Jakarta Student Cooperative (KOPMA UNJ) Management. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss>
- (Sutrisno, 2014) Sumber daya bermoral baik, dinamis manusia. yang, disiplin dan bersatu.
- (Sedarmayanti, 2011) Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu penghasilan, lingkungan, dan iklim kerja.
- Sardjijo, S., & Ali, H. (2017). Integrating Character Building into Mathematics and Science Courses in Elementary School. *International Journal of Environmental and Science Education*. <https://doi.org/10.1007/s10648-016-9383-1>
- Toto Handiman, U., & Ali, H. (2019). The Influence of Brand Knowledge and Brand Relationship On Purchase Decision Through Brand Attachment. In *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*.
- Widayati, C.C., Ali, H., Permana, D., & Nugroho, A. (2020). The role of destination image on visiting decisions through word of mouth in urban tourism in Yogyakarta. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(3).
- Widayati, Christina Catur, Ali, H., Permana, D., & Nugroho, A. (2020). The role of destination image on visiting decisions through word of mouth in urban tourism in Yogyakarta. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Yacob, S., Sucherly, Sari, D., Mulyana, A., & Ali, H. (2020). An Optimising strategy for minimarket modern retail business performance in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.