

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (N 2019). SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. SDM yang ada di organisasi maupun di berbagai sektor bisnis, dituntut untuk mampu menguasai perkembangan teknologi dan digital.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Syamsurizal, SE 2021). Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut untuk mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Manajemen SDM yang baik akan mempengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi. Istilah Manajemen SDM itu sendiri pada hakikatnya terdiri atas kata “manajemen” dan kata “sumber daya manusia”. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang juga suatu seni bagaimana mengalokasikan berbagai tenaga kerja yang dimiliki agar memaksimalkan potensinya untuk membantu perusahaan atau organisasi untuk

mewujudkan tujuan dan cita-citanya (Diah, Siregar, and Saputri 2021). MSDM menggunakan sistem dan praktik yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja dari perusahaan, hal ini dikarenakan praktik dari manajemen sumber daya manusia merupakan sumber yang meningkatkan efisiensi perusahaan (Source of Efficiency) dan juga sumber dari penciptaan nilai perusahaan tersebut (Source of Value Creation). Pelaksanaan praktik manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan, akan menjadi keunggulan kompetitif yang sifatnya sukar ditiru oleh para pesaing maupun dibeli secara bebas di pasar (Diah, Siregar, and Saputri 2021). Semakin banyak perusahaan yang memiliki kinerja buruk, maka mengakibatkan buruknya pengelolaan, atau manajemen sumber daya manusianya tidak efektif dan efisien.

2.1.1 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses manajemen sumber daya manusia adalah segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dari mulai perencanaan sumber daya manusia, hingga pembinaan dan pengembangan tenaga kerja guna menempatkan posisi yang sesuai dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan menurut (Syamsurizal, SE 2021) yaitu :tujuan organisasional, fungsional, sosial, dan personal. Tujuan dari manajemen SDM adalah untuk mencapai kontribusi maksimal dari masing-masing orang yang ada di dalam organisasi dan untuk mengelola orang-orang tersebut dengan suatu cara tertentu (Diah, Siregar, and Saputri 2021). Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah memainkan satu fungsi penting dalam organisasi, disamping fungsi-fungsi lainnya seperti produksi, keuangan, maupun pemasaran.

2.1.4 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup MSDM meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan SDM dalam organisasi, seperti yang dikatakan oleh (Syamsurizal, SE 2021). Aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan MSDM dalam lingkup MSDM yaitu: rancangan organisasi, staffing, sistem reward, tunjangan-tunjangan, pematuhan, manajemen formasi, pengembangan pekerjaan, organisasi, komunikasi dan relasi publik

2.2 Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.1 Definisi Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan setiap organisasi. Produktivitas kerja yang rendah akan mempengaruhi mutu organisasi, karena produktivitas kerja digunakan untuk mengukur hasil kualitas sumber daya yang dimiliki organisasi pada suatu pekerjaan tertentu sekaligus untuk mengetahui tingkat kesesuaian dengan kebutuhan sumber daya manusia. Setiap organisasi selalu berusaha agar pegawai bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal (Putra and Sobandi 2019).

Produktivitas kerja bagi suatu organisasi sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Produktivitas kerja bukan hanya ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas produktivitas juga penting diperhatikan. Produktivitas adalah parameter penting dalam kinerja produksi ditempat kerja, pertumbuhan dalam produktivitas bisnis membantu dalam meningkatkan profitabilitas bisnis itu (Selawati and Ariani 2023), Jika produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan maka akan

mempengaruhi tingkat efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerjanya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan sebuah output (hasil) dari adanya input (nasukan) (Selawati and Ariani 2023). Produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal berikut: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

2.2.4 Upaya Meningkatkan Produktivitas

Menurut (Selawati and Ariani 2023) upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi dan perbaikan terus menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja setiap perusahaan perlu melakukan tahapan evaluasi dalam akhir periode, hal ini untuk proses perbaikan terus menerus.

2. Peningkatan mutu hasil pendidikan

Peningkatan mutu hasil pekerjaan sangat berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus dalam sebuah organisasi.

3. Pemberdayaan sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

2.2.5 Indikator Produktivitas

Ada beberapa indikator yang berkaitan erat dengan produktivitas kerja karyawan (Selawati and Ariani 2023). Indikator produktivitas karyawan yang paling dominan yaitu pendidikan. Tingkat pendidikan yang tinggi dapat mengakibatkan produktivitas tenaga kerja meningkat dan memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi.

2.3 Keterampilan Kerja

2.3.1 Definisi Keterampilan Kerja

Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan (Arleta 2019). Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan.

Keterampilan merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek baik latihan maupun melalui pengalaman. “Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan” (Arleta 2019). Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

2.3.2 Jenis-Jenis Keterampilan

Menurut (Arleta 2019) ada 3 (tiga) macam jenis-jenis keterampilan yang dimiliki karyawan, yakni:

1. Keterampilan teknik (technical skills)

Kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan kemanusiaan (human skills)

Kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menyeleksi pegawai atau karyawan, menciptakan dan

membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi, bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok.

3. Keterampilan Konseptual (conceptual skills)

Kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan aktifitas organisasi dengan menganalisis dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber.

2.3.3 Indikator Keterampilan

Indikator keterampilan kerja menurut (Setyanti, Sudarsih, and Audiva 2022) yang paling dominan yaitu problem solving atau keterampilan dalam penyelesaian masalah. Suatu perusahaan pasti akan mengalami masalah, untuk menyelesaikan masalah ini perlu adanya keahlian karyawan dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika atau perasaannya. Keterampilan karyawan ini sangat berdampak baik pada perusahaan.

2.4 Sikap Kerja

2.4.1 Definisi Sikap Kerja

Sikap kerja kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran individu dalam melakukan suatu pekerjaannya. Sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya (Pitriyani and Halim 2020). Dimana sikap kerja karyawan dapat menentukan kelangsungan dalam bekerja. Sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan (Simanjuntak 2020). Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Menurut (Pitriyani and Halim 2020) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain:

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
2. Pengawasan atasan, merupakan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
3. Kerja sama dari teman sekerja. Adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Untuk maju. Jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
5. Keamanan. Rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.
6. Fasilitas kerja. Fasilitas yang memadai berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif.

2.4.3 Indikator Sikap Kerja

Menurut (Pitriyani and Halim 2020) bahwa sikap kerja karyawan mempunyai indikator-indikator yang harus dipenuhi oleh karyawan. Indikator yang paling dominan yaitu fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif.

2.5 Efisiensi

2.5.1 Definisi Efisiensi

Efisiensi Kerja merupakan salah satu langkah meminimalisasi pemborosan yang berdampak langsung terhadap pengendalian produksi. Efisiensi kerja dapat dilihat dari peningkatan penghematan waktu yang menunjukkan hasil yang baik, bekerja dengan mengikuti prosedur atau cara kerja efektif dan efisien yang ditetapkan, kepatuhan, ketaatan, kerapian dan ketelitian bekerja, volume dan mutu kerja yang memuaskan, dan sebagainya (Tessalonika, Pelleng, and Asaloei 2021).

Efisien adalah pemakaian biaya atau bentuk pengorbanan lainnya dari setiap komponen pada setiap aktivitas usaha yang berjalan secara wajar (Sygma, Grafika, and Ulvatunajah n.d.). Komponen tersebut meliputi biaya, waktu dan tenaga kerja. Efisiensi diterjemahkan sebagai daya guna ini menunjukkan daya guna tidak hanya hasilnya saja, tetapi juga ditekankan pada daya atau usaha/pengorbanan untuk mencapai hasil tersebut, agar tidak terjadi pemborosan (Anggraeni and Martoatmodjo 2015).

Efisiensi Tenaga Kerja adalah segala usaha yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk menyeimbangkan antara jumlah tenaga kerja dengan produksi yang dihasilkan. Dalam konteks ini, efisiensi adalah suatu langkah yang diambil untuk menjaga keseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang digunakan dengan jumlah produksi yang dihasilkan (Tessalonika, Pelleng, and Asaloei 2021). Efisiensi kerja dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja adalah semua aktifitas-aktifitas yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan dengan membandingkan hasil terbaik yang didapat.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efisiensi

Upaya untuk mewujudkan efisiensi yang diungkapkan (Rikzawani 2021), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja itu dapat dikategorikan menjadi delapan jenis yaitu : suasana kerja, lingkungan tempat kerja, corak hasil produksi., proses atau prosedur, perlengkapan dan fasilitas, alat-alat perkakas dan tata ruang tempat kerja.

2.5.3 Indikator Efisiensi

Menurut (Syamsi, 2007) dalam (Anggraeni dkk., 2015) indikator efisiensi kerja yang paling dominan yaitu semangat kerja. Semangat pantang menyerah dan saling menguatkan karyawan ini yang membuat kinerja karyawan semakin efisien. Hal ini juga didorong oleh sikap positif diantara karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Adapun penelitian sebelumnya atau terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1

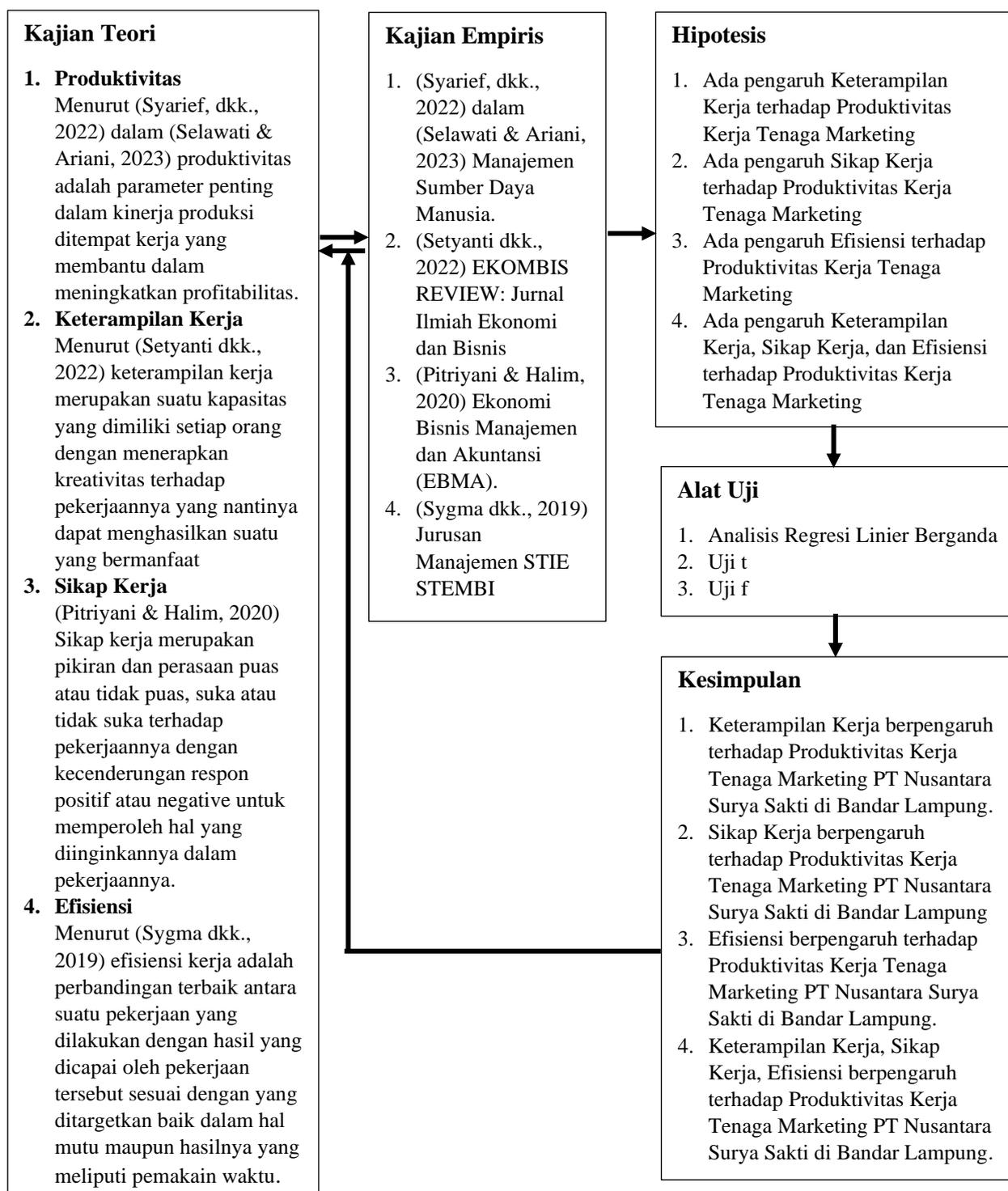
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Pitriyani, Abd. Halim (2020)	Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan	Menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	Perbedaannya terletak pada Objek penelitian.	Penelitian ini sebagai sumber bahwa variabel Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga marketing.
2.	Feri Syahdan (2017)	Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja	Menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keterampilan kerja dengan produktivitas tenaga kerja	Perbedaannya terletak pada Objek penelitian.	Penelitian ini sebagai sumber bahwa variabel Sikap Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga marketing.
3.	Bachtiar J. Helmy, Wahyu Arief Santoso, Dwi Widi Hariyanto (2020)	Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Selama Masa Pandemi Virus Covid 19 (Studi Kasus Pada Bagian Devisi Operasional PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya)	Menunjukkan bahwa efisiensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada devisi operasional.	Perbedaannya terletak pada Objek Penelitian.	Penelitian ini sebagai sumber bahwa variabel efisiensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga marketing.
4.	Widya Hastuti,	The Effect Of Labor And	Menunjukkan bahwa	Perbedaannya terletak pada	Penelitian ini sebagai sumber

	Rusyadiyah, Nurminingsih (2022)	Work Skills On Work Productivity Of PT Manna Hanna Energi Bogor West java	keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	variabel X_1 serta yang digunakan X_2 dan Y	bahwa variabel Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga marketing.
5.	Sutrisno, Karyono, Muhammad Sawir (2023)	Analysis Of Work Attitudes And Work Discipline On Work Productivity	Menunjukkan bahwa Sikap kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, menurut hasil tes.	Perbedaan terletak pada X_2 serta yang digunakan X_1 dan Y	Penelitian ini sebagai sumber bahwa variabel Sikap Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga marketing.

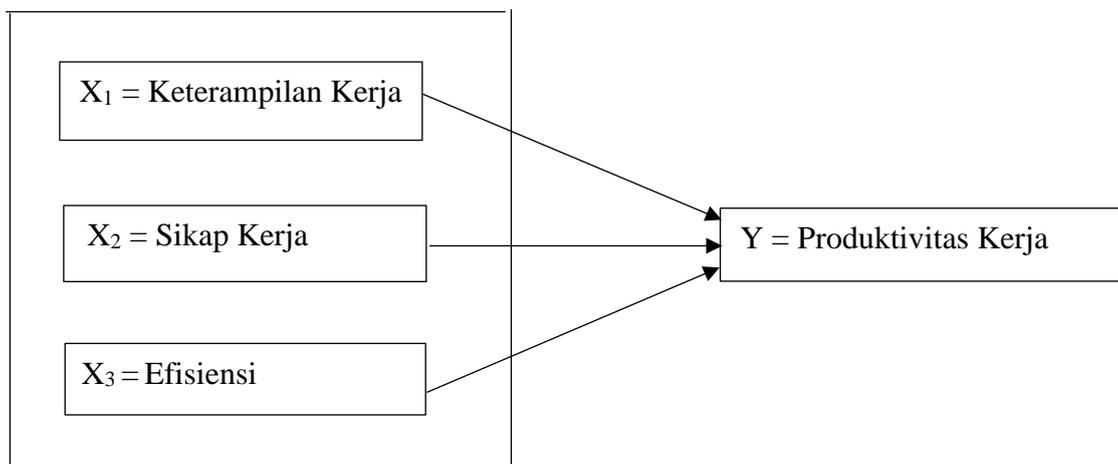
2.7 Kerangka Pikir

Menurut (Sugiyono, 2022) kerangka berpikir merupakan model konseptual teori yang berhubungan dengan berbagai faktor (Sugiyono 2022). Berikut merupakan gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.8 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Ada pengaruh Keterampilan Kerja (X₁) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) PT Nusantara Surya Sakti di Bandar Lampung.
- H2 : Ada pengaruh Sikap Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) PT Nusantara Surya Sakti di Bandar Lampung.
- H3 : Ada pengaruh Efisiensi (X₃) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) PT Nusantara Surya Sakti di Bandar Lampung.
- H4 : Ada pengaruh Keterampilan Kerja (X₁), Sikap Kerja (X₂), dan Efisiensi (X₃) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) PT Nusantara Surya Sakti di Bandar Lampung.

2.9 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2022) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2022). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing

Menurut (Pitriyani & Halim, 2020) dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas, salah satunya adalah keterampilan kerja (Pitriyani and Halim 2020), Oleh sebab itu suatu perusahaan memerlukan tenaga yang memiliki keterampilan dalam bekerja pada bidangnya karena keterampilan dapat mendorong suatu produktivitas kerja dan merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

Pentingnya keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja adalah perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan kerja tinggi yang berkaitan dengan pendayagunaan sumber daya manusia, baik manusianya maupun peralatan yang digunakan dalam upaya meningkatkan keterampilan kerja (Hastuti dkk., 2020) (Hastuti, Rushadiyati, and Nurminingsih 2022). Keterampilan kerja digunakan untuk melakukan aktivitas tertentu dengan benar dan berhasil di tempat kerja. Hasil dari penelitian (Hastuti dkk., 2020) mengatakan bahwa ada pengaruh langsung Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Hastuti, Rushadiyati, and Nurminingsih 2022).

H₁ : Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Marketing PT. Nusantara Surya Sakti di Bandar Lampung

2. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing

Menurut (Pitriyani & Halim, 2020) upaya membantu meningkatkan produktivitas disuatu perusahaan maka hendaknya diperlukan setiap karyawan harus mempunyai sikap kerja yang baik (Pitriyani and Halim 2020). Dapat disimpulkan sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkan dalam pekerjaannya.

Fakta dimana pentingnya sikap kerja terhadap produktivitas kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, faktor paling penting yang berpengaruh adalah Sikap Kerja. Karena tinggi rendahnya tingkat sikap kerja karyawan sangat menentukan dalam produktif kerja karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dan bertanggung jawab pada pekerjaannya (Alvita, dkk, 2023) (Alvita et al. 2023). Hasil penelitian Hana Alvita, dkk (2023) mengatakan bahwa ada pengaruh langsung Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Alvita et al. 2023).

H₂ : Sikap Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) PT Nusantara Surya Sakti di Bandar Lampung.

3. Pengaruh Efisiensi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing

Efisiensi tenaga kerja adalah segala usaha yang dilakukan oleh anggota mengemukakan bahwa organisasi untuk menyeimbangkan antara jumlah tenaga kerja dengan produksi yang dihasilkan. Tindakan efisiensi tidak ditetapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan secara bijak.

Efisiensi kerja dapat dilihat dari peningkatan penghematan waktu yang menunjukkan hasil yang baik, bekerja dengan mengikuti prosedur atau cara kerja efektif dan efisien yang ditetapkan, kepatuhan, ketaatan, kerapian dan ketelitian bekerja, volume dan mutu kerja yang memuaskan, dan sebagainya (Tessalonika, dkk. 2021) (Tessalonika, Pelleng, and Asaloei 2021). Pengukuran produktivitas perlu dilakukan secara rutin guna mengetahui tingkat efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya perusahaan.

H₃ : Efisiensi (X₃) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) PT Nusantara Surya Sakti di Bandar Lampung.

4. Pengaruh Keterampilan Kerja, Sikap Kerja, dan Efisiensi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing

Keterampilan kerja merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek baik latihan maupun melalui pengalaman. Menurut (Amirullah & Budiyono, 2014) dalam (Arleta, 2019) menjelaskan bahwa “Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan” (Arleta 2019).

Efisiensi kerja merupakan ukuran atau indikator keseimbangan antara hasil produksi yang dihasilkan dengan tenaga kerja yang digunakan. Tindakan efisiensi tidak ditetapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan secara bijak. Efisiensi kerja dapat dilihat dari peningkatan penghematan waktu yang menunjukkan hasil yang baik, bekerja dengan mengikuti prosedur atau cara kerja efektif dan efisien yang ditetapkan, kepatuhan, ketaatan, kerapian dan ketelitian bekerja, volume dan mutu kerja yang memuaskan, dan sebagainya (Tessalonika, dkk. 2021) (Tessalonika, Pelleng, and Asaloei 2021).

Keterampilan kerja, sikap kerja, dan efisiensi terhadap produktivitas kerja tenaga marketing saling berkaitan. Variabel-variabel ini memiliki parameter penting dalam kinerja perusahaan menjadi produktif sehingga dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan dan memanfaatkan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki setiap karyawan.

H₄ : Keterampilan Kerja (X1), Sikap Kerja (X2), dan Efisiensi (X3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) PT Nusantara Surya Sakti di Bandar Lampung.