

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Bahri dan Nisa (2017) menyatakan bahwa Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia. Desmonda (2016) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik terseluruh dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah. Manik dan Syafrina (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Mawarni (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasilnya kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai dengan target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien. Suryani (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi

barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan. Gozali (2020) menyatakan bahwa produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan sumber daya ekonomi atau faktor produksi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

Prasetio (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah meningkatkan output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Kurniawan (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas, dalam waktu tertentu. Kartikasari dan Cherny (2017) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah produksi dan jumlah setiap sumber yang digunakan dalam proses produksi.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Fahirah, dkk (2017) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM), faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja dari sudut manajemen sumber daya manusia, yaitu tingkat kemampuan kerja dalam melaksanakan pekerjaan, baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja dan tingkat kemampuan kerja pemimpin dalam memberikan motivasi kerja agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum,

yang memungkinkan tercapainya hasil yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen.

2. Kondisi Lapangan, faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja dari sudut pandang kondisi di lapangan yaitu kondisi fisik lapangan dan sarana bantu, supervisi, perencanaan, dan koordinasi; komposisi kelompok kerja, kerja lembur, ukuran besar proyek, pekerja langsung versus subkontraktor, kurva pengalaman, kepadatan tenaga kerja.
3. Sistem dalam perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita pada sistem dalam perusahaan antara lain, latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, pengalaman kerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan di waktu lalu, Bakat dan minat (aptitude and interest), untuk memperkirakan minat dan kemampuan, Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs), memperkirakan rasa tanggung jawab dan rasa kewenangan seseorang, kemampuan analitis dan manipulatif, untuk memperkirakan kemampuan pemikiran dan penganalisaan, keterampilan teknis, untuk memperkirakan kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknis pekerjaan, kesehatan, tenaga, dan stamina, untuk mengetahui kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Lingkungan pekerja, faktor lingkungan yang diukur oleh kinerja pekerja memiliki kontribusi yang cukup berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pekerja yaitu lingkungan keluarga seperti status dalam keluarga, dan jumlah beban tanggungan dalam keluarga.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Salju dan Lukman (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Rizkie (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas - tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Nasir (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Faris, Bagia

dan Suwendra (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman seseorang dalam jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. “Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Salju dan Lukman (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah, sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup, pendidikan, kursus, latihan bekerja dan menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan kapasitas dan kemampuan menjawab seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerja

2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Salju dan Lukman (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Lama waktu/ masa bekerja yaitu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup

kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Guterres dan Supartha (2016) menyatakan bahwa Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Kurniawan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya dorong, menciptakan semangat kerja seseorang, sehingga karyawan mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan memadukan dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kartikasari dan Cherny (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah mengacu pada alasan di balik perilaku, yang terjadi karena alasan tertentu atau untuk mendorong terwujudnya sesuatu.

Suryani (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Gozali (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna

mencapai suatu tujuan. Prasetio (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu hak yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia sehingga mau bekerja keras dan bersemangat mencapai hasil terbaik.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Bahri dan Nisa (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Guterres dan Supartha (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologi merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup
2. Kebutuhan Rasa Aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan Sosial Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
4. Kebutuhan Penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

2.5 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan penelitian Dan Konttribusi Penelitian
1	Suryani,(2020)	Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex	Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang	Variebel yang digunakan Independen yaitu pengalaman kerja dan motivasi kerja Varibel dependen yaitu Produktivitas Kerja Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung Kontribusi, yaitu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2	Gozali (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kebun Huta Padang PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kabupaten Asahan Sumatera Utara	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan, pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kebun Huta Padang PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kabupaten Asahan Sumatera Utara	Variebel yang digunakan Independen yaitu pengalaman kerja dan motivasi kerja Varibel dependen yaitu Produktivitas Kerja Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung Kontribusi, yaitu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan

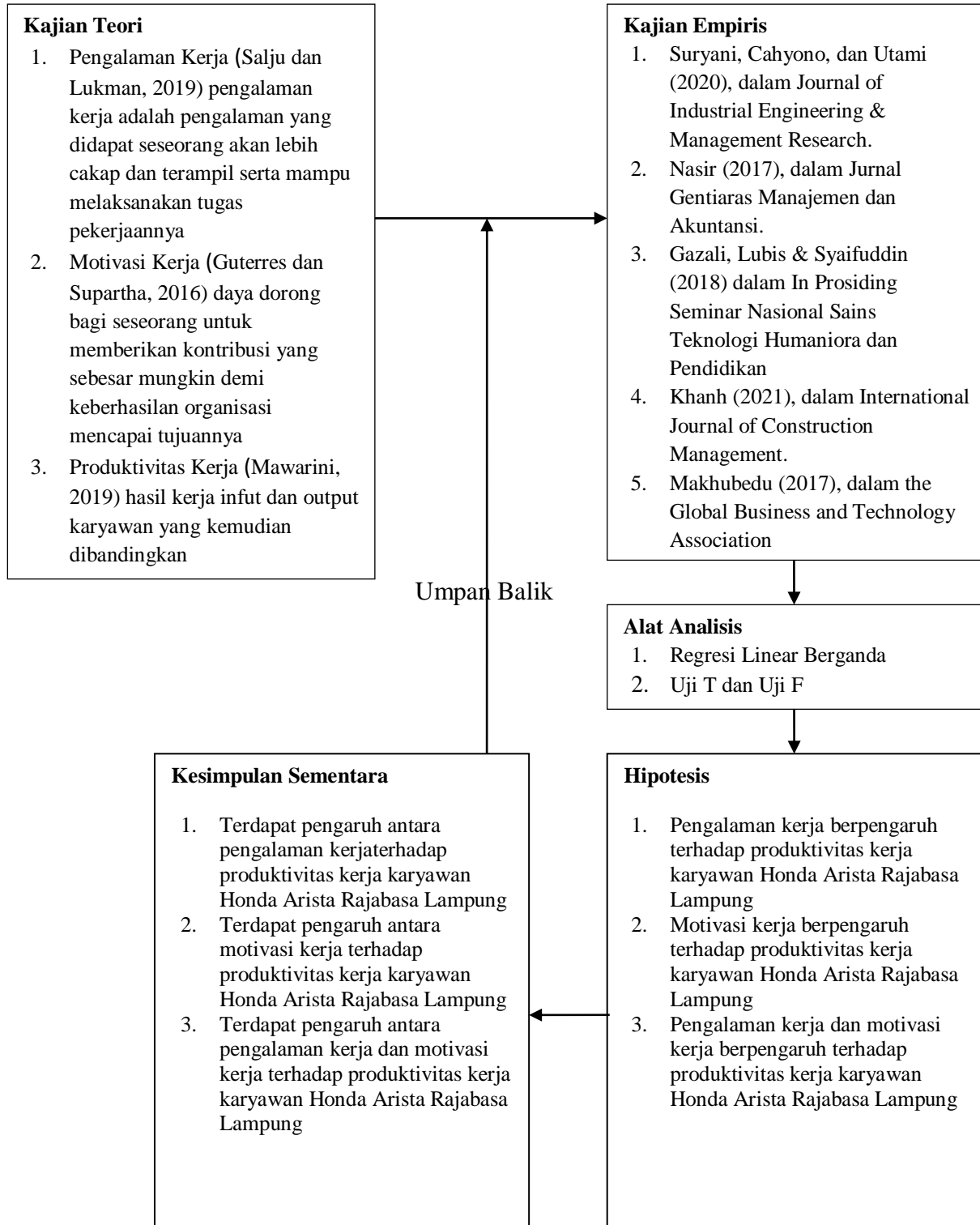
				pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3	Nasir (2017)	Analisis Team Work Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih	Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh team work dan pengalaman kerja kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Variebel yang digunakan Independen yaitu pengalaman kerja dan motivasi kerja Varibel dependen yaitu Produktivitas Kerja Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung Kontribusi, yaitu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4	Khanh (2021)	The relationship between workers' experience and productivity: a case study of brick masonry construction	The analysis results indicated that this performance could be obtained with the minimum and maximum correct percentage of approximately 40% and 98%. Eventually, this study proposes two useful ways to improve the skills of masonry workers so that they can accelerate construction productivity.	Variebel yang digunakan Independen yaitu pengalaman kerja dan motivasi kerja Varibel dependen yaitu Produktivitas Kerja Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung Kontribusi, yaitu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan
5	Makhubedu (2017)	The Effect Of Human Capital Investment And Motivation On Miners' Productivity At A South African Platinum Mine	This study sought to examine the effect of human capital investment and motivation on mineworkers' productivity within a	Variebel yang digunakan Independen yaitu pengalaman kerja dan motivasi kerja Varibel dependen yaitu Produktivitas

			South African Platinum mine context	Kerja Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung Kontribusi, yaitu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan
--	--	--	-------------------------------------	--

Sumber: Data Diolah, 2022

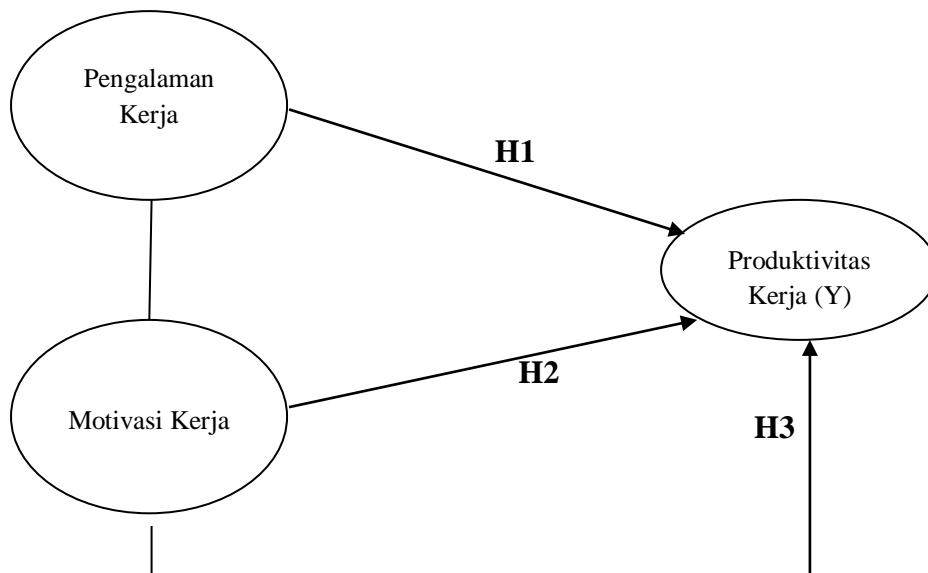
2.6 Kerangka Pikir

2.6.1 Kerangka Kerja Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6.2 Kerangka Kerja Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.7.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengalaman kerja sangat diperlukan dalam aktivitas pekerjaan, karena karyawan yang memiliki tingkat pengalaman kerja yang tinggi tentunya memiliki kemampuan serta keterampilan yang dapat menunjang hasil pekerjaan yang lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Salju dan Lukman (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Riset penelitian yang dilakukan oleh riset penelitian yang dilakukan Nasir (2017)

menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika pengalaman kerja karyawan dapat ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut:

H1: Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung

2.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dalam melakukan pekerjaan, karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga hasil pekerjaan yang ditargetkan perusahaan dapat tercapai. Guterres dan Supartha (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Riset penelitian yang dilakukan oleh riset penelitian yang dilakukan Kurniawan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut :

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung

2.7.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Rizkie (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas - tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Gozali (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Riset penelitian yang dilakukan oleh Salju dan Lukman (2019) bahwa pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan Riset penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya pengalaman serta motivasi kerja yang mendukung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut :

H3: Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung