

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas

2.1.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Anoraga (2014) produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Yunarsih dan Suwanto (2015) berpendapat bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan individu maupun kelompok selama satuan waktu waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber – sumber dalam memproduksi suatu barang dan jasa. Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Tidak berhenti disitu Engkoswara dan Komariah (2012:39) menyatakan bahwa Produktivitas sebagai suatu konsep sistem, yang didalam wujudnya diekspresikan sebagai ratio yang merefleksikan bagaimana sumber daya yang ada di manfaatkan secara efisien untuk menghasilkan keluaran. Efektivitas dan efisiensi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari konsep produktivitas. Efektifitas berkaitan dengan sasaran – sasaran atau tujuan – tujuan yang berhasil dicapai, sedangkan efisiensi mengarah kepada seberapa besar dan seberapa banyak sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal dan maksimal. Faliza (2011: 43) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

2.1.2 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Wignjosubroto dalam Kusuma (2012) aspek-aspek produktivitas yaitu:

a. Motivasi kerja

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

b. Efisiensi dan efektivitas kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.

c. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

d. Pengalaman dan pengetahuan

Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek produktivitas terdiri dari perbaikan terus menerus, tugas pekerjaan yang menantang, kondisi fisik tempat bekerja, motivasi kerja, efisiensi dan efektivitas kerja, kemampuan kerja, pengalaman dan pengetahuan.

2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam Dunggio (2013) diantaranya adalah:

a. Sikap mental, berupa :

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

b. Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e. Sumber Daya

Sumber daya disini meliputi Sumber daya manusia, Sumber bahan baku dll yang dapat menunjang keberlanjutan hidup suatu perusahaan.

f. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

a. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

b. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.4 Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014:104) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas atau bakat yang diperoleh secara sengaja secara natural yang memungkinkan seorang individu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas tertentu dengan sukses. Kemampuan bisa berhubungan dengan kesanggupan dalam melakukan tindakan atau mencapai hasil tertentu melalui seperangkat bakat, ciri khas, fungsi, proses atau layanan yang bisa dikendalikan dan diukur, atau suatu tingkatan tertentu dari kompetensi dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Meningkatkan hasil yang dicapai merupakan istilah lain dari produktivitas yang berhubungan dengan sejauh mana target itu dicapai.

3. Semangat kerja

Semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri meliputi segala kegiatan yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja, meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan cita – cita

5. Mutu

Mutu adalah keseluruhan ciri atau karakteristik produk atau jasa dalam tujuannya untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan. Pelanggan yang dimaksud disini bukan pelanggan atau konsumen yang hanya datang sekali untuk mencoba dan tidak pernah kembali lagi, melainkan mereka yang datang berulang – ulang untuk membeli dan membeli.

6. Efisiensi

Efisiensi adalah suatu ukuran keberhasilan sebuah kegiatan yang dinilai berdasarkan besarnya biaya atau sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Semakin sedikit sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diharapkan maka prosesnya dapat dikatakan efisien. Suatu kegiatan dapat dikatakan efisien jika ada perbaikan pada prosesnya, misalnya menjaddi lebih cepat atau lebih murah.

2.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis, yang melekat pada jenis kelamin tertentu. Salah satu aspek yang memiliki keterkaitan dengan produktivitas adalah aspek demografi. Demografi yang dimaksud disini adalah demografi tenaga kerja yang meliputi jenis kelamin dan masa kerja yang menjadi cukup menarik dalam perubahan sosial ekonomi Nyoman Triyanti dalam Jurnal (2010). Zainudin (2009:1) mendefinisikan gender dalam ilmu sosial adalah sebagai pola relasi lelaki dan perempuan yang didasarkan pada ciri – ciri sosial masing-masing. Scheidegger, Amy L Riddley Meyers, and Karen Friedlen (2010:6) mengemukakan bahwa “*males were most*

satisfied and confident and had fewer difficulties than females, the process of adjustment appears to be gradual” artinya pria lebih mudah puas dan percaya diri serta memiliki kesulitan lebih sedikit dibandingkan perempuan. Proses penyesuaian tampaknya bertahap. Menurut Hungu (2011) jenis kelamin (seks) adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang itu dilahirkan. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan yang ada di muka bumi.

2.2.1 Indikator Jenis Kelamin

Menurut hungu (2011) ada dua indikator jenis kelamin antara lain :

1. laki – laki

lebih mengutamakan Pola pikir laki-laki cenderung didasari pada fakta, laki-laki cenderung lebih tegas, laki-laki dapat bekerja sama dengan orang yang tidak disukainya, Saat menghadapi masalah, laki-laki akan berpikir untuk mencari jalan keluarnya.

2. Perempuan

Lebih mengutamakan perasaan untuk menyelesaikan masalah perempuan terkadang hanya memfokuskan kepada masalah tersebut dan tidak mencari jalan keluarnya.

2.3 Masa Kerja

2.3.1 Pengertian Masa Kerja

Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang, maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seseorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/ karyawan perusahaan. Menurut Oktaviani (2013) senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan

tenaganya pada perusahaan tertentu. Se jauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan tugas nya dengan baik. Sedangkan menurut Siagian (2012:89) masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Teguh Wijayanto (2014) mengemukakan masa kerja adalah tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari lama ia bekerja pada bidang lingkungan tertentu. Menurut Hasibuan (2010) masa kerja adalah lamanya kerja dalam perusahaan. Di kutip dari Mar'ati dan Sri (2010) masa kerja dapat dilihat dari beberapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya untuk perusahaan dan bagaimana hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya. Selanjutnya dikemukakan oleh Koesindratmono dan Berlian (2011) masa kerja adalah mereka yang dipandang mampu dalam melaksanakan tugas – tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegensi yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya. Dari pendapat – pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya seorang karyawan dalam mengabdikan dirinya pada sebuah perusahaan.

2.3.2 Hubungan Produktivitas Dengan Masa Kerja

Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang. Masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seseorang karyawan untuk menumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan produktivitas yang baik. Masa kerja dapat dikatan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan yang memiliki masa kerja yang lama cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik.

2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Demeroruti dalam Puspita (2012:58) :

1. Tuntutan kerja

Tuntutan kerja merupakan aspek – aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu beban kerja, yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*).

2. Sumber daya pekerjaan (*job resources*)

Keterkaitan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumberdaya pekerjaan, yaitu aspek -aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu : otonomi, (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for profesional development*).

3. Sumber daya pribadi

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu : *self-efficacy* (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks. *Organizational-based self esteem* di definisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat

memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi. Optimisme terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya.

4. Kepribadian

Kepribadian berhubungan erat dengan keterkaitan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

Menurut Finney dalam Novianto (2012 :78) karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya memiliki sifat umum yaitu :

- a. Mempercayai visi misi organisasi mereka
- b. Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka ada tujuan yang lebih besar.
- c. Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi.
- d. Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka hanya memerlukan kejelasan komunikasi dan konsistensi.
- e. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain
- f. Menghormati manajer mereka
- g. Mengetahui bahwa manajer mereka
- h. Merupakan sumber tetap ide – ide baru yang hebat
- i. Memberikan yang terbaik kepada organisasi

2.3.4 Dimensi dan Indikator Masa Kerja

Dimensi dalam penelitian ini mengacu pada PT. Syailendra Group Lampung, 2018 yang menganalisis produktivitas berdasarkan masa kerja dan jenis kelamin, indikator masa kerja antara lain :

1. Lamanya waktu masa percobaan atau magang

Magang atau training biasa dilakukan untuk calon karyawan yang sudah masuk tahap seleksi lalu perusahaan menilai praktik kerja yang dilakukan oleh calon karyawan selama magang atau training itu dilaksanakan.

2. Lamanya bekerja

a. Lamanya waktu bekerja di perusahaan

Lamanya waktu bekerja di perusahaan merupakan salah satu indikator seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas – tugas nya sehingga dapat melangsungkan pekerjaan nya seiring dengan waktu berjalan

b. Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini

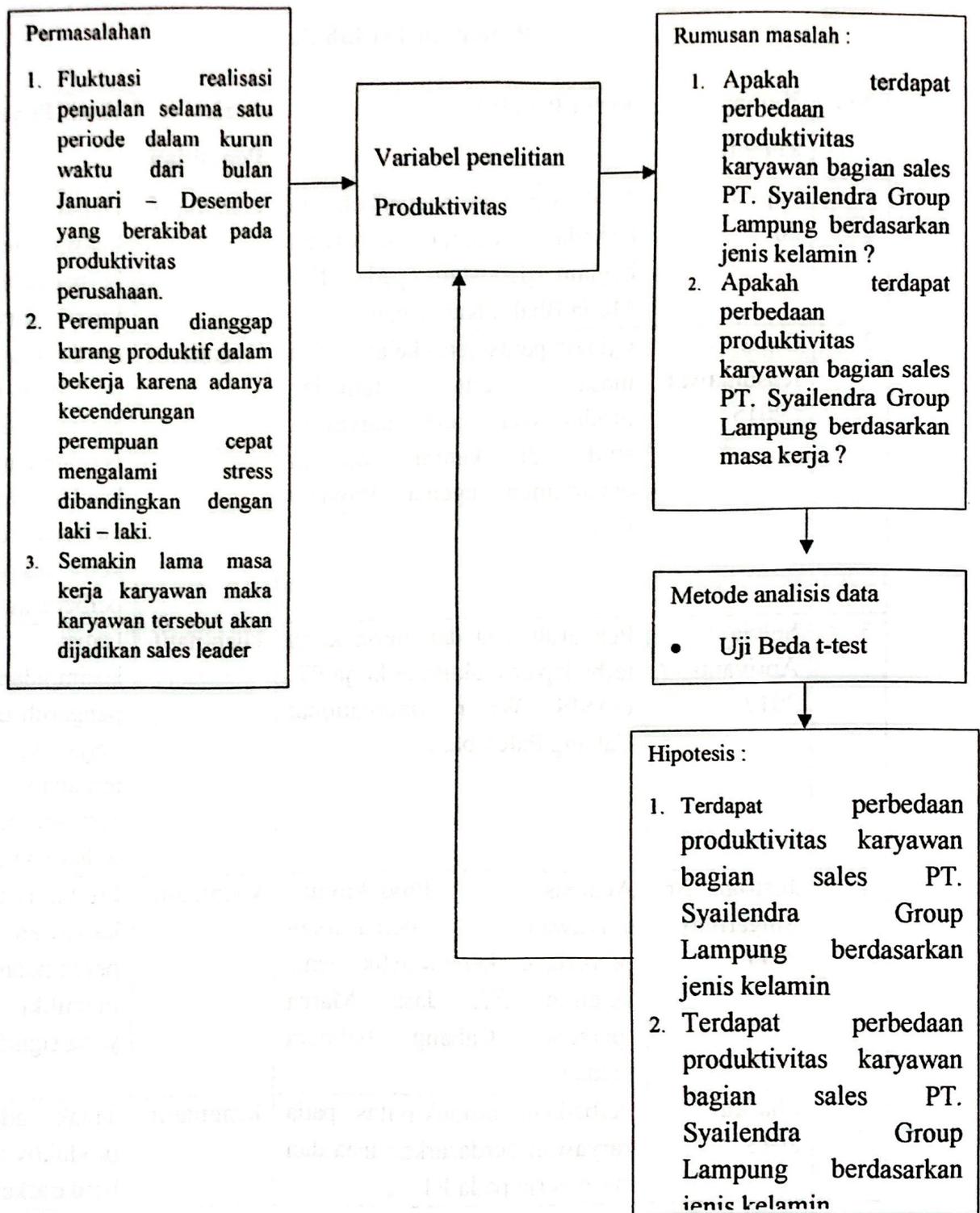
Lamanya waktu bekerja pada posisi sekarang ditentukan oleh seberapa berapakah Produktivitas yang di hasilkan oleh karyawan sehingga karyawan tersebut mampu menduduki posisi nya sekarang yang disesuaikan dengan kemampuan seorang karyawan tersebut.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sapirah / 2015	Analisis pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja karyawan bagian perawatan pada PT. Mulia Bhakti Kahuripan	kuantitatif	Dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Erma Kusumawati / 2015	Uji komparasi jenis kelamin dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan studi di kantor wilayah departemen agama Provinsi DIY	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan mempunyai hasil produktivitas yang berbeda sedangkan masa kerja tidak mempunyai perbedaan
3	Selvia Apriyanti / 2017	Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja PT. OASIS Water International Cabang Palembang.	kuantitatif	Dapat ditarik kesimpulannya pengaruh usia dan masa kerja secara simultan terhadap produktivitas sama-berpengaruh terhadap variabel Y
4	Justriana Br. Singarimb / 2011	Analisis Produktivitas karyawan berdasarkan perbedaan karakteristik jenis kelamin PT. Jasa Marga (persero) Cabang balmera medan	kuantitatif	Produktivitas kerja karyawan laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbandingan yang signifikan.
5	Shafira / 2013	Perbedaan produktivitas pada karyawan berdasarkan usia dan masa kerja pada PT. X	kuantitatif	Tidak ada perbedaan produktivitas berdasarkan dua variabel

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Sugiono (2013) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulisan merupakan hipotesis sebagai berikut :

2.6.1 Perbandingan Produktivitas terhadap Jenis Kelamin

Produktivitas sangat penting. Kecenderungan yang semakin terlihat adalah bahwa jenis kelamin laki-laki tingkat produktivitasnya tinggi. Beberapa alasan untuk menjelaskan fenomena ini antara lain, pertama laki-laki lebih mempunyai fisiki yang kuat, kedua laki-laki bekerja menggunakan fisik dan otak sedangkan wanita lebih mengandalkan perasaan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Erma Kusumawati (2015) Berdasarkan hasil penelitian jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan mempunyai hasil produktivitas yang berbeda.

H1 : Terdapat perbedaan produktivitas karyawan bagian sales PT. Syailendra Group Lampung berdasarkan jenis kelamin.

2.6.2 Perbandingan Produktivitas terhadap Masa kerja

Masa kerja dengan produktivitas, kecenderungan yang semakin terlihat adalah bahwa karyawan yang mempunyai masa kerja tinggi tingkat produktivitasnya makin tinggi. Alasan-alasan yang dapat diungkapkan untuk pernyataan tersebut antara lain. Pertama karyawan dengan masa kerja lama sudah banyak menghadapi kegiatan mempromosikan barang ataupun jasa sehingga sudah faham dengan karakteristik customer, kedua karyawan dengan masa kerja yang lama lebih mudah untuk menjual barang ataupun jasa dikarenakan sudah mempunyai langganan. Hal ini di dukung oelh penelitian terdahulu

H2 : Terdapat perbedaan produktivitas karyawan bagian sales PT. Syailendra Group Lampung berdasarkan masa kerja.