

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola aspek-aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja sumber daya manusia di sebuah organisasi. Tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi tentu tidak terwujud tanpa peran aktif perusahaan karyawan dan masyarakat. Penting untuk diingat bahwa sumber daya manusia tidak terkait dengan fungsi administrasi, tetapi juga merupakan bagian integral dari strategis bisnis organisasi. manajemen sumber daya manusia yang baik membantu organisasi untuk membangun budaya kerja positif, meningkatkan produktivitas karyawan, dan meraih keunggulan kompetitif di pasar. Semua orang yang bekerja untuk sebuah organisasi adalah pekerja (Zamzam & Aravik, 2016).

Dalam pengertian sumber daya manusia dikemukakan oleh Ansory (2018:59) adalah setiap individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Di jelaskan Supomo dan Nurhayati (2018: 5) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *Man Power Management*. Manajemen adalah suatu unsur manusia dalam mengatur mengemukakan, dan mengendalikan dikenal dengan istilah manajemen personalia atau manajemen keorganisasian (Personal management). Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. 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 itu (Eri Susan, 2019:295). Dapat dikatakan dari Sumber Daya Manusia adalah potensi yang dimiliki setiap individu untuk dapat di kembangkan dan dimanfaatkan untuk mencapai target perusahaan. Sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan semua individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia ini termasuk seluruh karyawan, pekerja, manajer, dan staf lainnya yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dapat dikatakan dari Sumber Daya Manusia adalah potensi yang dimiliki setiap individu untuk dapat di kembangkan dan dimanfaatkan untuk mencapai target perusahaan. Sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan semua individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia ini termasuk seluruh karyawan, pekerja, manajer, dan staf lainnya yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling penting bagi sebuah organisasi, karena mereka adalah elemen yang mampu menjalankan operasional, mengimplementasikan strategi, dan mencapai hasil yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting bagi setiap kegiatan produktivitas individu. Sumber daya manusia berperan penting dalam kehidupan kita terlebih dalam organisasi, perusahaan atau instansi.

2.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja Produktivitas kerja menurut Agustin (2014) adalah bagaimana mendapatkan sebuah hasil dan jasa maupun barang dari berbagai sumber daya serta kemampuan yang dimiliki atau yang diperoleh setiap karyawan dan pekerja. Produktivitas adalah hasil kerja perhitungan banding antara hasil yang didapatkan di setiap sarana dan prasarana yang digunakan saat kegiatan berlangsungnya suatu produksi (Tuti et al., 2020). Dalam pendapat

tersebut sejalan dengan pandangan (Safrin & Sulaiman, 2021) serta mendefinisikan produktivitas Kerja adalah keahlian dalam mendapatkan sebuah keuntungan dari sumber daya manusia yang besar yang telah tersedia bakal mencapai hasil yang maksimum. Menurut Dahlan (2014) produktivitas merupakan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai. sejalan dengan pandangan (Safrin & Sulaiman, 2021) serta mendefinisikan produktivitas Kerja adalah keahlian dalam mendapatkan sebuah keuntungan dari sumber daya manusia yang besar yang telah tersedia bakal mencapai hasil yang maksimum. Menurut Dahlan (2014) produktivitas merupakan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai.

2.2.1 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pendapat (Mulyadi 2015) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan menyediakan karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka secara efisien. karyawan yang terampil dan berpendidikan tinggi cenderung memiliki pemahaman yang baik dalam melakukan pekerjaan mereka.
2. Keahlian dalam bekerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan dan melaksanakan tugas yang dimiliki dalam lingkungan kerja.
3. Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas dengan terampil dan efektif.
4. Etika dalam bekerja yang mengatur perilaku dan tindakan seseorang di tempat pekerjaan . Etika kerja sangat penting bagi setiap individu supaya menciptakan lingkungan kerja produktif, profesional dan saling menghargai.

5. Motivasi keinginan seseorang untuk mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, harapan, nilai-nilai, dan tujuan seseorang.
6. Jaminan Kesehatan adalah program yang dirancang untuk memberikan perlindungan dan pelayanan kesehatan kepada karyawan.
7. Area dalam pekerjaan adalah ruang lingkup untuk melakukan pekerjaan dengan bertanggungjawab.
8. Sarana dan prasarana dalam mendukung produksi adalah alat-alat atau peralatan yang telah disediakan oleh perusahaan.
9. Manajemen adalah mengatur dan mengendalikan.
10. Disiplin kerja merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi untuk mencapai tujuan bersama.
11. Bonus atau kompensasi merupakan apresiasi perusahaan kepada karyawannya yang sudah melakukan tugas serta menyelesaikan dengan baik.
12. Upah ataupun gaji adalah hak dari setiap karyawan yang harus berikan perusahaan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator Menurut (Sutrisno 2016:104-105)

1. Kemampuan karyawan untuk bekerja secara profesional adalah kapasitas yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dalam lingkup pekerjaannya.
2. Meningkatkan hasil yang ingin dicapai, berarti upaya untuk meningkatkan atau memperbaiki pencapaian suatu tujuan atau hasil yang diinginkan. Ini mengacu pada tindakan untuk mencapai hasil yang lebih baik dan menghasilkan produktivitas kerja yang baik.
3. Semangat kerja adalah sikap individu dan persiapan yang dimiliki terhadap pekerjaannya dan tugas yang diemban Ini mencakup tingkat

motivasi, keterlibatan, dedikasi, dan semangat yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Pengembangan diri adalah upaya sadar dan terarah untuk meningkatkan potensi dan kualitas diri seseorang, baik pribadi maupun profesional. Hal ini melibatkan usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian agar mencapai tujuan hidup menghadapi tantangan versi terbaik diri sendiri
5. Mutu Berusaha merujuk pada tingkat kualitas dan kecemerlangan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melakukan upaya atau usaha mencapai produktivitas yang baik. Hal ini berfokus pada cara seseorang bekerja dan berusaha untuk mencapai hasil yang diinginkan.
6. Efisiensi Membandingkan sumber daya adalah tingkat kemampuan atau produktivitas dalam mencapai tujuan atau hasil dengan menggunakan sumber daya yang ada secara optimal. Efisiensi berarti melakukan sesuatu dengan cara yang paling efektif dan efisiensi sehingga menghasilkan output yang maksimal.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan dalam bekerja merupakan psikologis dan kombinasi, yang harus membuat lingkungan yang jujur dan puas dengan pekerjaannya (Neog dan Barua, 2014). Jika individu yang puas adalah pada dasarnya ialah suatu tabiat seseorang tersebut dan memiliki nilai yang baik serta kepuasan yang beragam dalam hal ataupun sistem yang ada izin maupun tujuan dalam dirinya sendiri (Rivai et al., 2015:620). Dalam (Koesmono, 2014) dalam kepuasan untuk bekerja merupakan hal yang dirasakan dan penilaian seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta hubungan dengan lingkungan kerjanya dengan memenuhi sebagian keinginan dan kebutuhan

melalui kepuasan kerja merupakan penilaian melalui kegiatan kerja tau bekerja.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Hamali 2016) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Psikologis merujuk pada segala sesuatu yang berhubungan dengan aspek mental, emosional dan perilaku seseorang. Ini mencakup berbagai aspek emosi, motivasi dan persepsi yang mempengaruhi bagaimana seseorang berpikir, merasa, dan bertindak. Faktor psikologis dapat berdampak pada berbagai aspek kehidupan seseorang, termasuk cara mengambil keputusan, mengatasi masalah, dan menangani stress.
2. Faktor sosial merujuk pada segala sesuatu yang berhubungan dengan interaksi dan hubungan antara individu dengan individu lainnya serta dengan lingkungan sosial tempat yang mereka tempati. Faktor Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Faktor sosial memainkan peran penting dalam membentuk perilaku, norma, nilai, dan pola-pola hubungan dalam lingkungan kerja. Faktor ini sangat berpengaruh cara seseorang berpikir, merasa, dan bertindak, serta membentuk identitas dan kepribadian.
3. Faktor Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, faktor jaminan yang berhubungan bagaimana kesejahteraan karyawan, yang meliputi besarnya gaji dan meliputi

sistem dengan jaminan sosial, dan berbagai macam tunjangan, promosi dan fasilitas kerja

Dalam aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tau juga dimensi-dimensi dari kepuasan kerja menurut (Hamali 2016:206)

1. Promosi adalah suatu cara perusahaan dalam menambah semangat karyawan dalam melakukan tugas dengan berupa kenaikan jabatan ataupun insentif.
2. Gaji merupakan hak karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Pekerjaan itu sendiri merupakan hal yang harus dikerjakan sepenuh hati serta melakukan pekerjaan dengan puas yang didukung oleh pekerjaan itu sendiri.
4. Supervisi,
5. Teman kerja berperan penting dalam melakukan kerja karena saling membutuhkan serta mendorong dalam melakukan tugas dan tanggungjawab bersama.
6. Keamanan kerja merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan dan menjaga keamanan karyawannya.
7. Kondisi kerja,
8. Administrasi/kebijakan organisasi,
9. Komunikasi dalam pekerjaan harus terus terjaga sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman.
10. Tanggungjawab dalam melakukan tugas memang harus di perhatikan sehingga tidak terjadi kelalaian dalam melakukan tugas.
11. Pengakuan
12. Prestasi Kerja adalah individu yang melakukan pekerjaan dan mempunyai kemampuan dan potensi lebih dalam bidangnya dalam melakukan pekerjaan.
13. Kesempatan berkembang dalam perusahaan juga diperuntukkan untuk semua karyawan dalam perusahaan dimana harus bisa mengembangkan diri dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan memenuhi kebutuhan karyawan. melakukan evaluasi kepuasan kerja secara terbuka dengan karyawan dapat membantu mengidentifikasi masalah dan kesempatan untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Widodo 2015) bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja,

1. Gaji, berupa bayaran atau upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan jumlah yang diterima seseorang terhitung dari jumlah hari kerja.
2. Pekerjaan itu sendiri, adalah pekerjaan apa yang telah dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. seseorang dapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, seseorang yang senantiasa yang memberi petunjuk atau perintah untuk melaksanakan pekerjaannya.
5. Promosi, adalah seseorang yang mendapat apresiasi untuk kemungkinan berkembang melalui kenaikan jabatan, promosi ini menambah semangat para karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas serta mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan Kerja, yaitu lingkungan psikologis maupun fisik.

2.4 Pengalaman Kerja

(Erlangga, 2021), pengalaman kerja adalah seseorang yang memiliki kemampuan menjalankan tugas dan semua kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut dalam meningkatkan produktivitas

J&T Tirtayasa Bandar Lampung juga memperhatikan pengalaman kerja calon karyawan yang akan direkrut dalam J&T Tirtayasa salah satunya bisa membawa kendaraan roda dua, lulusan minimal SMA dan berdomisili Bandar Lampung. Pengalaman yang semakin lama akan meningkatkan keterampilan yang dikuasai (Habibah, 2017). Dalam (Beus et al 2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah sebuah faktor yang sangat berpengaruh bagi orang yang telah memberikan pekerjaan dan mampu memperkirakan keahlian dari seorang karyawan dari orang yang direkrut guna penyesuaian kinerja. Dalam pengalaman kerja ini merupakan proses yang berharga yang harus dilalui seseorang untuk menambah keterampilan dan menguasai nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan seperti keramahan, ketepatan waktu, dan kemampuan kerjasama dengan rekan kerja sehingga akan menambah peningkatan produktivitas kerja. (Passeretta & Triventi, 2015).

2.4.1 Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Menurut (Khairani 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang lebih merujuk keperibadi seseorang yang berkaitan pada pengalaman, pendidikan dan faktor-faktor lain yang membentuk siapa mereka dan mempengaruhi pandangan hidup, nilai-nilai, pengetahuan, keterampilan dan kepribadian seseorang. Hal ini menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang waktu yang lalu..
2. Bakat dan minat dapat saling mempengaruhi kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang. Penting bagi seseorang untuk mengenali dan menghargai bakat dan minat mereka, karena ini bisa membantu dalam memilih jalur pendidikan, pendidikan, kari, atau hobi yang sesuai dengan kepribadian dan potensi mereka.
3. Sikap dan kebutuhan dalam melakukan tanggung jawab memahami kebutuhan seseorang dan menghormati tanggung jawab yang melekat pada peran kita dapat membantu membangun hubungan yang sehat dan

harmonis. Sikap yang positif terhadap tanggung jawab kirta dan pemenuhan kebutuhan diri sendiri serta orang lain dapat membentuk lingkungan yang inklusif, saling menghargai dan produktif. Dengan memadukan pemahaman ini, kita dapat menjalani kehidupan yang lebih bermakna dan berhasil dalam interaksi sosial, pribadi, dan sikap yang profesional.

4. Kemampuan analisis merujuk pada keterampilan dan kapasitas seseorang untuk memeriksa, memecah, dan menginterpretasikan informasi atau situasi dengan cara yang sistematis dan kritis. Analisis melibatkan pemilahan data, identifikasi pola, pengembalian kesimpulan dan pengembangan pemahaman yang lebih dalam tentang suatu topik.

2.4.2 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (Sartika, 2015:56) Indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Lama waktu masa kerja, adalah durasi atau jumlah jam dan waktu yang telah dihabiskan seseorang dalam melakukan pekerjaan atau aktivitas terkait pekerjaan. Waktu kerja dapat bervariasi secara signifikan tergantung pada jenis pekerjaan, sektor industri, negara, dan regulasi ketenagakerjaan Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang adalah faktor penting dalam menentukan kemampuan, kompetensi, dan kontribusi mereka dalam berbagai bidang, baik dalam konteks pendidikan, pekerjaan atau kehidupan sehari-hari. Pengetahuan pada informasi, fakta, konsep dan pemahaman yang dimiliki seseorang tentang suatu subjek atau topik tertentu. Keterampilan adalah kemampuan praktis yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau aktivitas tertentu. Keterampilan seringkali berkaitan dengan praktik dan aplikasi dalam kehidupan sehari-hari.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan penting dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi dan berkualitas dalam berbagai bidang, termasuk pekerjaan dan membantu memastikan bahwa seseorang mampu memberikan kontribusi yang signifikan dan berhasil dalam tugas-tugas yang dihadapi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu Penelitian terdahulu ini untuk menunjang validitas dan kredibilitas proposal atau skripsi yang diteliti. Tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	(Bisma2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan ART Shop di Desa Sukarara 2019	Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Art Shop di Desa Sukarara.	Perbedaan Penelitian ini terdapat pada Objek Penelitian	Membantu penelitian yang sedang berlangsung.

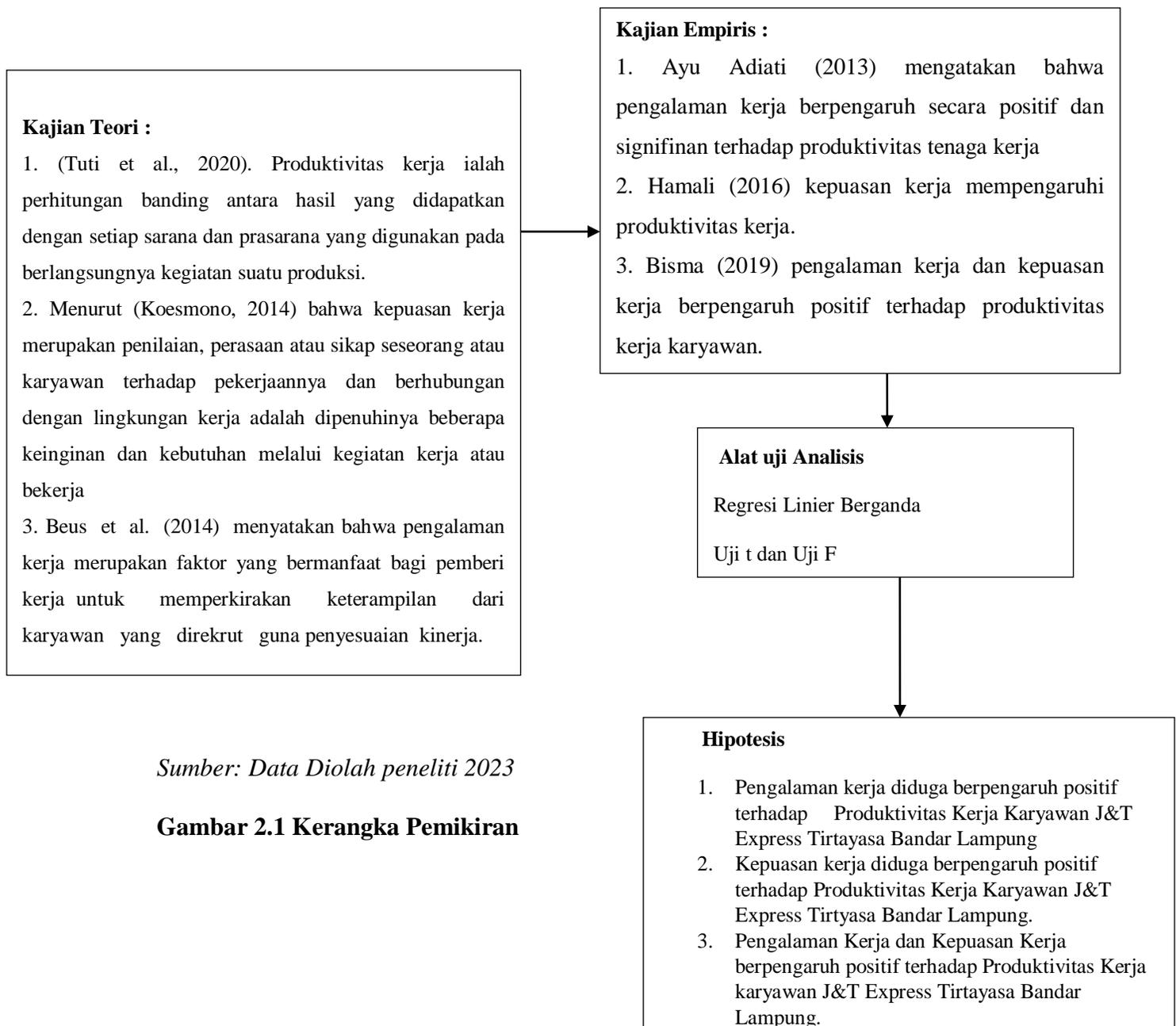
2.	(Unismuh 2020)	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.	Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.	Perbedaan penelitian ini tidak ada variabel X2 dan objek penelitian yang berbeda.	Membantu penelitian sedang berlangsung.
3.	(Akbar 2020)	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Polewali.	Hasil Penelitian ini menunjukkan pengalaman kerja (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) Bank BRI Kanca Polewali Artinya jika adanya pengalaman kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.	Perbedaan tidak ada X2 dan objek penelitian yang berbeda	Membantu penelitian yang sedang berlangsung.

4	Dini Anggaita (2022)	<p><i>The Effect of Work Experience and Organizational Culture on Employee Productivity through Job Satisfaction as an Intervening Variable at Company</i></p>	<p><i>The results obtained from this study prove that that</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Work Experience has a significant influence on Employee Productivity.</i> <i>2. Organizational Culture has a significant influence on Employee Productivity</i> <i>3. Work Experience has a significant influence on Job Satisfaction.</i> <i>4. Organizational Culture has a significant influence on Job Satisfaction.</i> <i>5 Work Experience has a significant influence on Employee Productivity through Job Satisfaction.</i> <i>6. Organizational culture has a significant influence on employee productivity through job satisfaction.</i> <i>7) Job Satisfaction has a significant effect on Employee Productivity.</i> 	<p><i>the difference in this study is x2 which is the work culture</i></p>	Assist ongoing research.
---	----------------------	--	---	--	--------------------------

5.	(Ricardo S. BIASON 2020)	THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE RETENTION	For this, the study uses a descriptive research design. In conclusion, the findings of the study suggest that there was a positive correlation between job satisfaction and employee retention.	The difference in research is that here is no variable X1 and variable Y	Assist ongoing research
----	--------------------------	--	---	--	-------------------------

2.6 Kerangka Pemikiran

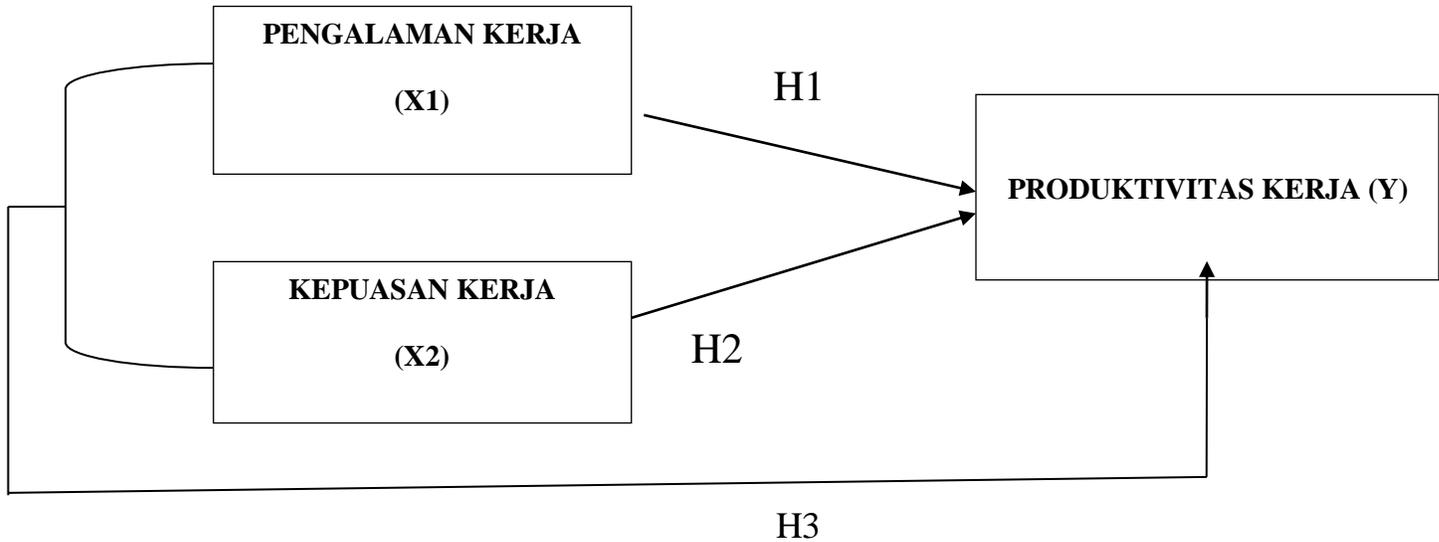
Kerangka penelitian digunakan untuk mengorganisir dan menyusun ide-ide dalam dalam penelitian sehingga dapat membantu peneliti dalam merumuskan hipotesis atau pertanyaan penelitian, menentukan metode penelitian, mengumpulkan data, menganalisis, hasil, dan mengambil kesimpulan dalam penelitian. Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang digambarkan pada halaman berikut ini.



Sumber: Data Diolah peneliti 2023

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.7 Pengembangan Hipotesis

Pengembangan Hipotesis Hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya hanya sementara, belum benar-benar berstatus sebagai suatu tesis. Memang merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan.

Pengembangan Hipotesis Hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya hanya sementara, belum benar-benar berstatus sebagai suatu tesis. Memang merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan.

2.7.1 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Beus et al. (2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang bermanfaat bagi pemberi kerja untuk memperkirakan keterampilan dari karyawan yang direkrut guna penyesuaian kinerja. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Beus et al. (2014) menyatakan bahwa pengalaman

kerja merupakan faktor yang bermanfaat bagi pemberi kerja untuk memperkirakan keterampilan dari karyawan yang direkrut guna penyesuaian kinerja.

Diperkuat dengan penelitian Ayu Adiati (2013) mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Ditarik kesimpulan bahwa meningkatkan produktivitas sebaiknya memperhatikan pengalaman kerja.

Produktivitas sebaiknya memperhatikan pengalaman kerja. Dari penelitian dan empiris maka hipotesis diajukan sebagai berikut:

H1: Diduga pengalaman kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di J&T Express Tirtayasa Bandar Lampung.

2.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Kepuasan kerja adalah kombinasi dari psikologis, keadaan fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan jujur, puas dengan pekerjaannya (Neog dan Barua, 2014).

Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Kepuasan kerja adalah kombinasi dari psikologis, keadaan fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan jujur, puas dengan pekerjaannya (Neog dan Barua, 2014).

Menurut (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Hamali (2016) menyatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja psikologis, sosial, fisik, finansial. Maka ditarik kesimpulan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2: H2: Diduga kepuasan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di J&T Express Tirtayasa Bandar Lampung

2.7.3 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

terhadap Produktivitas Kerja Produktivitas kerja ialah perhitungan banding antara hasil yang didapatkan dengan setiap sarana dan prasarana yang digunakan pada berlangsungnya kegiatan suatu produksi (Tuti et al., 2020). Pendapat tersebut sejalan dengan pandangan. Bisma (2019) pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari penelitian terdahulu dan empiris bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja ialah perhitungan banding antara hasil yang didapatkan dengan setiap sarana dan prasarana yang digunakan pada berlangsungnya kegiatan suatu produksi (Tuti et al., 2020). Pendapat tersebut sejalan dengan pandangan. Bisma (2019) pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari penelitian terdahulu dan empiris bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3: Diduga pengalaman kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) di J&T Express Tirtayasa Bandar Lampung