

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai salah satu alat pengukur keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usaha, dikarenakan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti keuntungan yang didapatkan perusahaan semakin tinggi produktivitas kerja bukan hanya dinilai dari kuantitas kerja yang dihasilkan, melainkan kualitas kerja juga menjadi salah satu penilaian penting yang harus diperhatikan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kuantitas serta kualitas kerja jika ingin menciptakan produktivitas kerja yang baik dan berkualitas baik. Mawarni (2019) menyatakan bahwa 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.

Tingginya produktivitas kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, dampak positif produktivitas kerja yang tinggi bagi perusahaan dapat berupa peningkatan pendapatan yang bermanfaat untuk menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Tingginya produktivitas kerja tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, melainkan tingginya produktivitas kerja juga dapat berdampak positif bagi karyawan, Karena tingginya produktivitas kerja pada karyawan akan meningkatkan jumlah upah/gaji yang diterima karyawan dari perusahaan. Oleh karena itu baik perusahaan maupun karyawan harus terus meningkatkan produktivitas kerja, produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di antara lainnya adalah motivasi kerja dan pengalaman kerja. Nasir (2017)

menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan Suryani (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan,

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerja yang dilakukan karyawan sehingga dapat memahami serta melaksanakan tugas-tugas suatu pekerjaan dengan baik.

2.2 Motivasi Kerja

2.1.2 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.

2.2.2 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

2.2.3 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.

2.3 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.
1. Penguasaan terhadap pekerjaan yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Mawarni (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasinya kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika mengasilkan 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.

2.4.2 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.

2.4.3 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

2.5 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

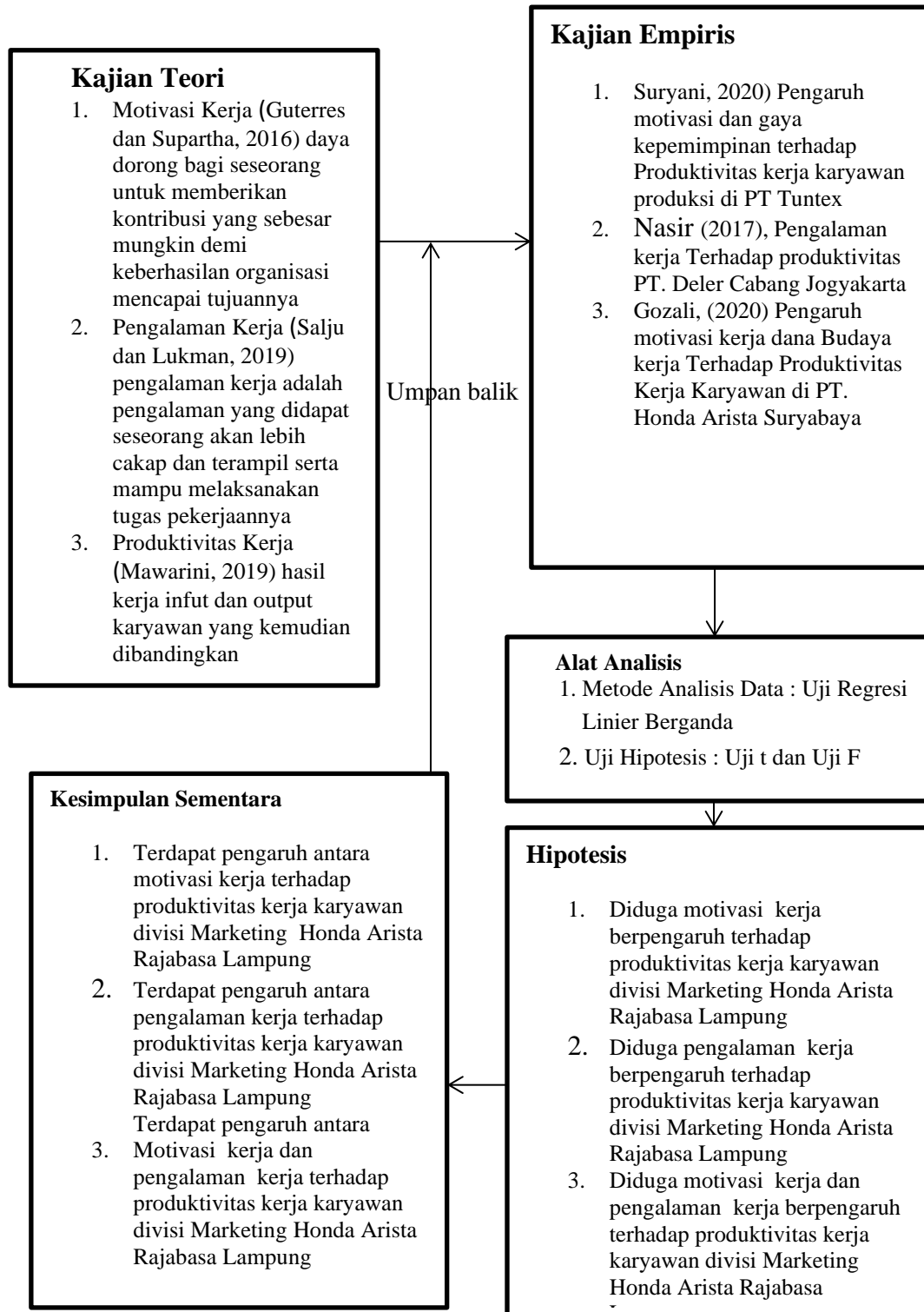
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontibusi Penelitian
1.	Suryani, (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex	Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kabupaten Tangerang	Variabel yang digunakan Independen yaitu motivasi kerja dan pengalaman kerja Varibel dependen yaitu Produktivitas Kerja Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung	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	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan, pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja	Variabel yang digunakan Independen yaitu motivasi kerja dan pengalaman	memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam

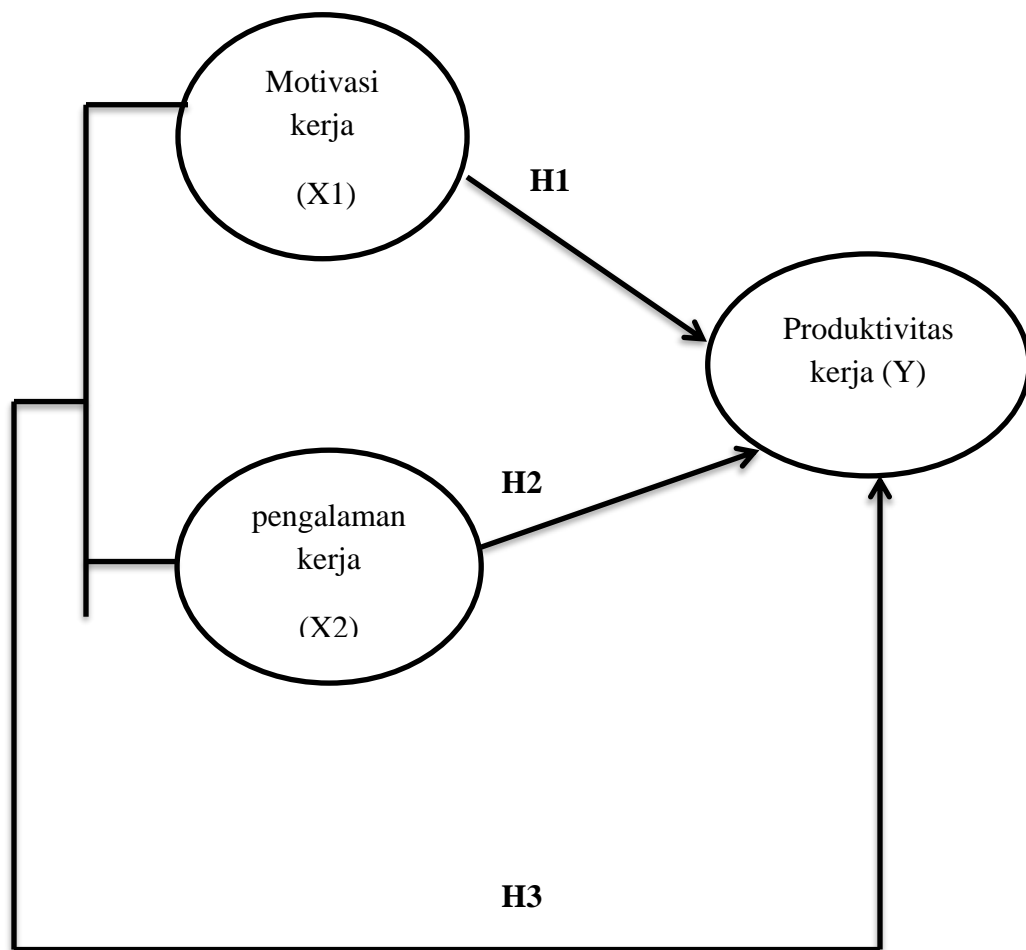
		PT Honda Arista Suryabaya	berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Honda Arista Suryabaya	kerja Variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung	meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3.	Nasir, (2017)	Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas PT. Deler Cabang Jogjakarta	Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh team work dan pengalaman kerja kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Variabel yang digunakan Independen yaitu motivasi kerja dan pengalaman kerja Variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung	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%.	Variabel yang digunakan Independen yaitu motivasi kerja dan pengalaman kerja Variabel dependen yaitu	memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

			Eventually, this study proposes two useful ways to improve the skills of masonry workers so that they can accelerate construction productivity	Produktivitas Kerja Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung	
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 South African Platinum mine context	Kerja Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung	memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Sumber : Data Diolah 2023

2.6 Kerangka Pemikiran





Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.7 Pengembangan Hipotesis

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

2.7.1 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 :

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Marketing Honda Arista Rajabasa Lampung

2.7.2. 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.

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:

H2: Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Marketing Honda Arista Rajabasa Lampung

2.7.3 Pengaruh motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

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. 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. Suryani (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Salju dan Lukman (2019) bahwa pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya motivasi serta pengalaman kerja yang mendukung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut :

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