

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Organizational Justice Theory*

Organizational justice theory pertama kali diperkenalkan oleh Greenberg (1987) sebagai penilaian karyawan terhadap perilaku organisasi yang pada akhirnya menghasilkan sikap dan perilaku karyawan. Dalam perkembangannya keadilan organisasi terbagi dalam tiga komponen, yakni keadilan distributif (keadilan dalam alokasi sumber daya dan produk), keadilan prosedural (keadilan prosedur dan cara organisasi menentukan keputusan distribusi sumber daya), dan keadilan interaksional (keadilan hubungan antar pribadi organisasi dan aksesibilitas terhadap peluang yang sama). *Organizational justice theory* memiliki dimensi sebagai berikut:

1. Keadilan distributif yaitu persepsi keadilan yang dirasakan terdistribusi adil oleh karyawan karena karyawan telah diberi imbalan karena mendapatkan pelatihan, masa kerja, tanggung jawab atau beban kerja. Keadilan prosedural adalah persepsi keadilan yang dirasakan oleh karyawan karena karyawan merasa bahwa keputusan organisasi telah dibuat secara adil dan karyawan dapat memberikan masukan jika diperlukan
2. Keadilan prosedural berkaitan dengan penilaian keadilan tata cara yang diambil dalam pembuatan keputusan, persepsi keadilan prosedural lebih kuat menjelaskan outcomes organisasional berupa sikap individu terhadap organisasi, Keadilan dirasakan bagaimana prosesnya dan hasilnya dicapai juga penting, dalam beberapa kasus merupakan penentu yang paling penting dari keadilan organisasi yang dirasakan
3. Keadilan interaksional adalah keadilan treatment informal (interpersonal) yang adil (bermartabat, menghormati, jujur, dan sopan)

pada individu dalam organisasi ketika prosedur direncanakan dan dilaksanakan, keadilan interaksional dipisahkan menjadi dua komponen berbeda, yaitu keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Keadilan interpersonal adalah keadilan yang dirasakan seorang karyawan dengan adanya perlakuan dari organisasi yang penuh kesopanan, bermartabat dan kepadanya diberikan penghargaan oleh pihak berwenang didalam organisasi dalam menentukan hasil sebuah pekerjaan

4. Keadilan informasional, berfokus pada penjelasan yang diberikan kepada seseorang yang menyampaikan informasi tentang prosedur yang digunakan dengan cara tertentu atau mengapa hasil didistribusikan dengan cara tertentu.

Teori ini menekankan pentingnya persepsi karyawan terhadap keadilan di tempat kerja. Keadilan organisasi mencakup distribusi yang adil dari sumber daya, perlakuan yang adil, dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Ketidakadilan di tempat kerja dapat menyebabkan stres, yang berimbas pada produktivitas yang lebih rendah. Sebaliknya, keadilan di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

(Hidayati et al., 2022:p189) 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. Ling Sie Ni et al (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas kerja merupakan salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena tanpa adanya sumber daya manusia, maka perusahaan tidak dapat memproduksi barang atau

jasa yang dihasilkan (Riana et al., 2022). Produktivitas kerja adalah menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi dan penjualan dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas (Manteiro, 2022). Produktivitas adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang (Kristianti dan Sunarsi, 2020).

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) 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 (Astuti dan Khair, 2021). Menurut Suweca et al (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan dan meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas kerja karyawan merupakan alat ukur untuk menunjukkan hasil yang dapat dicapai oleh seorang individu dalam kaitannya dengan input atau sumber daya yang digunakan oleh seorang individu untuk membuat dan memperoleh hasil tertentu (Suprpto dan Nurmaya, 2022).

Produktivitas kerja adalah sikap mental ataupun upaya tertentu yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia pada suatu periode tertentu (Judith et al., 2022). Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (Chaerunnisya, 2021). Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk

mewujudkan hasil (input) (Magdalena et al., 2023). Produktivitas kondisi dimana output yang diinginkan lebih besar dari input yang di sediakan tentunya semua ini harus memenuhi syarat-syarat khusus skill, waktu, tempat yang tepat dan kondisi yang mendukung tercapainya keinginan tersebut dan disukung dari kualitas dan kuantitas Sumber daya manusia yang optimal (Suwandi et al., 2022). Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih banyak dari pada ukuran biasanya yang telah umum (Arpan et al., 2020)

2.2.2 Indikator Produktivitas Kerja

(Hidayati et al., 2022:p191) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja, yaitu:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembatnya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri

dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi

5. Mutu, yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

(Khaeruman et al., 2021:p81) menyatakan pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang, pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Riana et al (2022) menyatakan bahwa pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri, orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik

terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, meningkatkan produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Kristianti dan Sunarsi, 2020), Menurut Astuti dan Khair (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Pengalaman kerja karyawan merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini (Chaerunnisya, 2021). Suweca et al (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Banyak dan sedikitnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaannya (Manteiro, 2022). Rustandi dan Zainuddin (2022) 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 oleh karyawan selama periode tertentu. Pengalaman dapat mempengaruhi kualitas dari karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang membuat keuntungan bagi pengusaha maupun karyawannya (Risma et al., 2023). Pengalaman kerja karyawan merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini (Chaerunnisya, 2021).

2.3.2 Indikator Pengalaman Kerja

(Khaeruman et al., 2021:p82) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur pengalaman kerja, yaitu:

1. Lama masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan, sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

(Rachmawati et al., 2024:p152) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya suatu kondisi yang tidak seimbang antara fisik dan psikis, yang mempengaruhi kondisi pekerja baik emosi maupun proses berpikir. Ling Sie Ni et al (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan yang terjadi diantara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan, ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Stres kerja adalah setiap tindakan dan situasi atau situasi lingkungan yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada

seseorang sehingga dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya (Suprpto dan Nurmaya, 2022).

Seseorang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kecuatiran kronis, seseorang sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap tidak kooperatif (Judith et al., 2022). Safitri dan Gilang (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan karyawan dari segi beban kerja yang diberikan sesuai kemampuan karyawan itu sendiri atau tidak karena dapat menimbulkan stres dalam bekerja (Darmasari, 2022). Stres yang begitu besar hingga melampaui batas toleransi akan berhubungan langsung dengan gangguan psikologis dan cacat fisik (Junaidi et al., 2023). Stres adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang (Yohanson et al., 2021)

2.4.2 Indikator Stres Kerja

(Rachmawati et al., 2024:p161) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur stres kerja, yaitu:

1. beban kerja, yaitu kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang tidak seimbang.
2. konflik peran, yaitu adanya pemisahan fungsi dan tugas dari masing-masing karyawan.
3. hubungan kerja yaitu hubungan karyawan dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan atasan.
4. pengembangan karir, yaitu tidak tersedianya kesempatan pengembangan karir dalam suatu perusahaan.
5. organisasi, yaitu kejelasan dalam pembagian wewenang dan tugas dari masing-masing karyawan.

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:

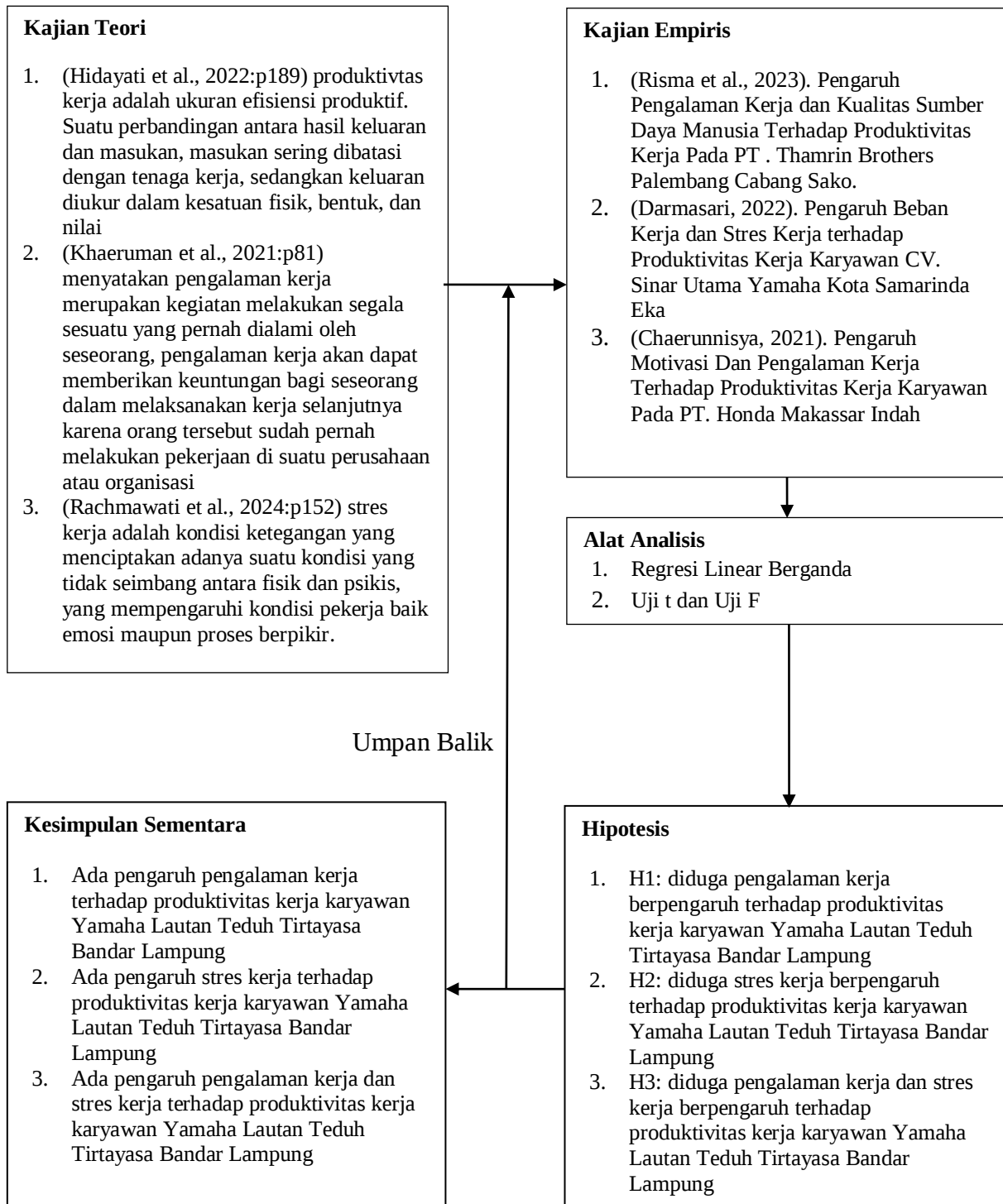
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Jurnal	Hasil Temuan	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	(Risma et al., 2023)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT . Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako	Variabel pengalaman kerja dan kualitas sumber daya manusia secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako	1. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian selanjutnya Pengalman Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) 2. Lokasi penelitian selanjutnya di Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa	1. Sebagai referensi penelitian yang dilakukan 2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian selanjutnya
2	(Darmasari, 2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda Eka	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara silmutan sama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian selanjutnya Pengalman Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) 2. Lokasi penelitian selanjutnya di Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa	1. Sebagai referensi penelitian yang dilakukan 2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian selanjutnya

3	(Chaerunnisya, 2021)	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Honda Makassar Indah	Pengujian hipotesis secara simultan motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Honda Makassar Indah	1. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian selanjutnya Pengalman Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) 2. Lokasi penelitian penelitian selanjutnya di Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa	1. Sebagai referensi penelitian yang dilakukan 2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian selanjutnya
4	(Masriah, 2020)	<i>The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity</i>	<i>Motivation and work experience simultaneously significantly affect employee productivity</i>	1. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian Pengalman Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) 2. Lokasi penelitian penelitian selanjutnya di Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa	1. Sebagai referensi penelitian yang dilakukan 2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian selanjutnya
5	(Oseremen et al., 2022)	Empirical Analysis Of The Effect Of Work Stress On Employee Productivity In The Banking Industry	The regression model for the study was statistically significant, with the independent (work stress) variables having a significant relationship to the dependent variable (productivity)	3. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian Pengalman Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) 1. Lokasi penelitian penelitian selanjutnya di Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Lanmpung	1. Sebagai referensi penelitian yang dilakukan 2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian selanjutnya

Sumber: Data Diolah, 2024

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

timbul dalam kerjanya. Pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, meningkatkan produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Kristianti dan Sunarsi, 2020), Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Risma et al., (2023), (Chaerunnisya, 2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Riana et al ,2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H1: Diduga Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung

2.8.2 Pengaruh Stres Kerja Produktivitas Kerja

Menurut Ling Sie Ni et al (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan yang terjadi diantara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan, ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Stres kerja adalah setiap tindakan dan situasi atau situasi lingkungan yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang sehingga dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya (Suprpto dan Nurmaya, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh menyatakan bahwa stres kerja (Darmasari, 2022) berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian yang

dilakukan oleh (Judith et al., 2022) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H2: Diduga Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung

2.8.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Produktivitas Kerja

Pengalaman kerja karyawan merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini (Chaerunnisya, 2021). Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan karyawan dari segi beban kerja yang diberikan sesuai kemampuan karyawan itu sendiri atau tidak karena dapat menimbulkan stres dalam bekerja (Darmasari, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Masriah, 2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Oseremen et al., 2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik dan dapat mengelola stres kerja dengan baik maka produktivitas kerja karyawan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H3: Diduga Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung