

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Gender atau Jenis Kelamin

2.1.1. Pengertian Gender atau Jenis Kelamin

Gender sering diartikan sebagai jenis kelamin. Menurut Fakhri (2016:112) Gender merupakan penggolongan secara gramatikal terhadap kata-kata dan kata-kata lain yang berkaitan dengannya yang secara garis besar berhubungan dengan keberadaan dua jenis kelamin atau kenetralan. Gender juga berkaitan dengan pembedaan peran, fungsi dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan sebagai hasil kesepakatan atau hasil bentukan masyarakat. Gender juga merupakan suatu konstruksi budaya yang sifatnya terbuka bagi segala perubahan (Juditha, 2015:2). Menurut Hungu (2016:43) jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seorang 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. Seperti pada fakta lapangan yang sering kita temui saat ini, banyak sekali tenaga kerja bagian lapangan pada umumnya didominasi oleh laki-laki, sedangkan pada bagian kantor suatu perusahaan pada umumnya didominasi oleh wanita. Hal tersebut bukanlah merupakan suatu kebetulan, melainkan adanya berbagai macam pertimbangan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari masing-masing gender atau jenis kelamin. Faktor jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Namun dalam

keadaan tertentu kadang produktivitas perempuan bisa lebih tinggi daripada laki-laki, dikarenakan perempuan lebih teliti, sabar, dan tekun.

2.2. Produktivitas Kerja

2.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu industri atau perusahaan dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan indikator seberapa efisien perusahaan dalam mengkombinasikan sumber daya ekonomisnya saat ini. Menurut Sutrisno (2019:99) Produktivitas Kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: pertama, Produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua, Produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga, Produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa Produktivitas Kerja rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas merupakan kemampuan karyawan mencapai tugas tertentu sesuai dengan standar, kelengkapan, biaya, dan kecepatan sehingga pemanfaatan SDM yang efisien dan efektif dalam suatu organisasi (Hanaysha, 2016:5615). Produktivitas kerja merupakan tantangan penting dalam organisasi terutama dalam mengelola SDM. Keberhasilan organisasi tergantung pada produktivitas kerja karyawan. Perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Menurut Ardika (2016:42) bahwa produktivitas karyawan adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih banyak dari pada ukuran biasanya yang telah umum. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau

jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2019:102) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

2.2.3. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan menaikan produktivitas kerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Sutrisno (2019:105) adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terus menerus. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan. Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia. Bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

2.2.4. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2019:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2019:104) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyai 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 diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
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

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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. Penelitian Terdahulu

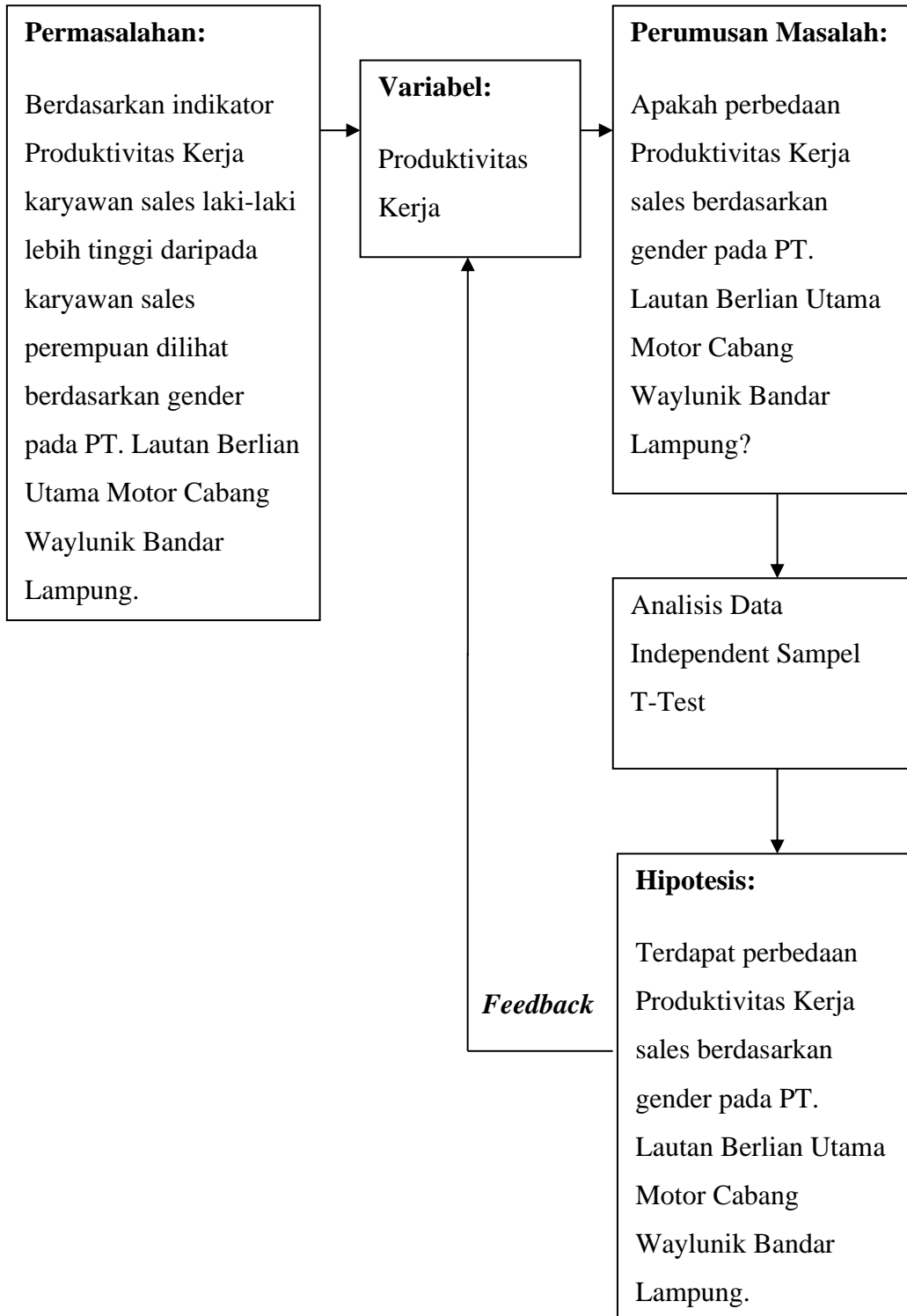
Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi. Adapun penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Eny Ariyanto dan Syamsul Ghofur (2014)	Analisis Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Serikat Pekerja dan Non-Serikat Pekerja Pada Sektor Ritel di Jakarta	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan atas instrumentalitas serikat pekerja terhadap produktivitas karyawan pada sektor ritel.
2	Gultom, Kortina (2006)	Analisis Perbandingan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Perusahaan Sebelum dan Sesudah Penerapan Malcolm Baldrige (Studi Kasus Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk)	Terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat produktivitas tenaga kerja perusahaan sebelum dan sesudah penerapan Malcom Baldrige.

3	Atakelty Hailu and Terrence S. Veeman (2011)	Comparative analysis of efficiency and productivity growth in Canadian regional boreal logging industries	Actual productivity growth estimates of could be over- or underestimated depending upon the actual changes in harvesting regimes and regeneration efforts that might have occurred in the last few decades. A major challenge to researchers is to devise indicators and proxy measures that would allow us to capture the changes in the industry's environmental effects and adjust these conventional measures accordingly.
4	Bharti Gandhi (2018)	Productivity in banks: comparative analysis	if public sector banks do not easily adapt to changes then they will not show any progress and if private sector banks do not work up to the competition level then they will be easily demolished.

2.4. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 kerangka pemikiran

2.5. Pengembangan Hipotesis

Analisis Perbandingan Produktivitas Kerja Sales Berdasarkan Gender

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Menurut Sutrisno (2019:99) Produktivitas Kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: pertama, Produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua, Produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga, Produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa Produktivitas Kerja rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Menurut Ardika (2016:42) bahwa produktivitas karyawan adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih banyak dari pada ukuran biasanya yang telah umum. Penelitian dari Purwitasari (2017:33) menyimpulkan bahwa Produktivitas yang tinggi dapat dilihat dari jenis kelamin. Sehingga dirumuskan hipotesis yaitu:

H1 : Terdapat perbedaan Produktivitas Kerja sales berdasarkan gender pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung.

