

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi dalam usaha untuk bertahan dan dalam persaingan yang kompetitif. Salah satu fokus utama manager dalam meningkatkan efektifitas organisasi adalah perilaku sumber daya manusia dalam bekerja. Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari organisasi yang sangat penting karena faktor sumber daya manusia sangat berperan dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan tujuan efektif yang dapat di capai dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan (Kartika, 2016).

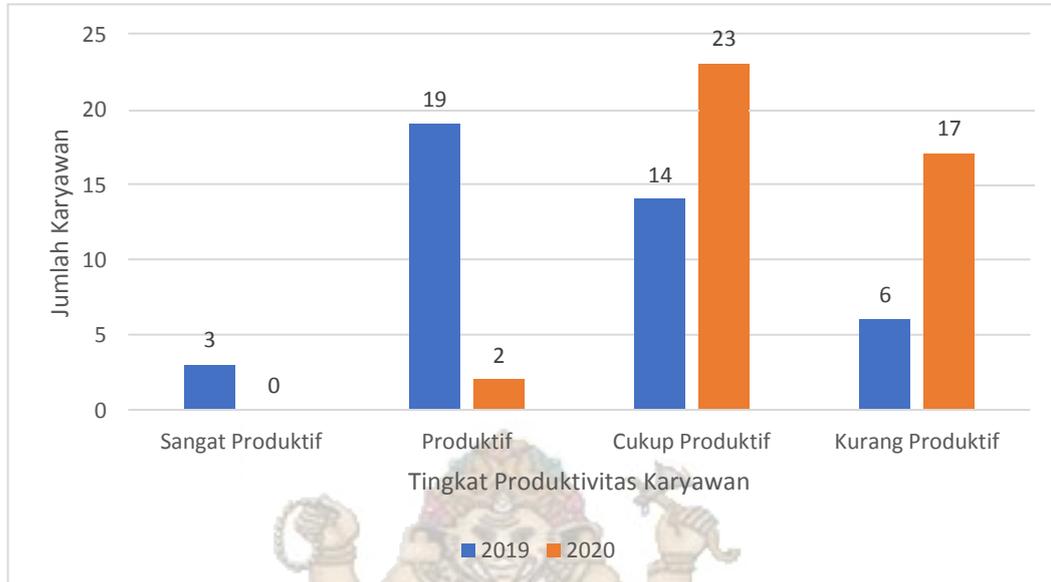
Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dalam sistem operasi perusahaan dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja tetapi faktor manusia juga merupakan faktor terpenting pula dalam kunci sukses suatu perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat (Ananda dan Agussalim, 2020).

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yunarsih dan Suwanto, 2016:156). Produktivitas kerja diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja berkaitan

dengan hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ditetapkan perusahaan, kualitas berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, ketepatan waktu berkaitan dengan persepsi tenaga kerja terhadap aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output (Afandi, 2018:96).

Produktivitas mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik hari ini. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dengan masukan, peningkatan produktivitas hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan dan tenaga) serta sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja terdiri pendidikan, disiplin kerja, motivasi, keterampilan dan pengalaman, seni serta ilmu manajemen dan modal (Salju dan Lukman, 2018). Penelitian ini dilakukan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati, karena ditemukan adanya produktivitas kerja yang menurun pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati. Penurunan produktivitas karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati terjadi akibat adanya pandemi Covid 19 yang menimbulkan PSBB atau PPKM yaitu adanya pembatasan kegiatan sosial masyarakat. Produktivitas karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati menurun pada tahun 2020-2021 setelah adanya pandemi Covid-19 dibandingkan tahun 2019 yakni sebelum terjadi pandemi Covid-19 hingga data tersebut dapat ditinjau pada Grafik 1.1 sebagai berikut:

Gambar 1.1
Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Tahun 2019-2020



Sumber: CV. Waja Motor Cabang Sukawati, 2021

Grafik 1. menunjukkan bahwa pada tahun 2019 yakni sebelum adanya pandemi Covid-19 yakni masih terdapat 3 orang karyawan yang sangat produktif dan 19 orang karyawan yang produktif, namun pada tahun 2020 saat karyawan mengalami *work from home*, jumlahnya mengalami penurunan yang signifikan menjadi 0 karyawan yang sangat produktif dan 2 karyawan saja yang produktif. Selanjutnya bila ditinjau dari jumlah karyawan yang cukup produktif di tahun 2019 mencapai 14 orang dan jumlah karyawan yang kurang produktif sebanyak 6 orang, lalu mengalami peningkatan karyawan yang kurang produktif di tahun 2020 yakni mencapai 17 orang. Hal ini membuktikan bahwa adanya penurunan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi salah satunya oleh faktor motivasi kerja karyawan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang

mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Nangoy dkk., 2020). Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja, karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan baik dan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja (Salju dan Lukman, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Laisa dan Monoarfa (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Apriliyani dan Sukamto (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian dari Febrianti dkk., (2019), Salju dan Lukman (2018), serta Sitepu dan Anjani (2017) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan hasil temuan Nangoy dkk. (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja selain motivasi adalah pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi

yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Pengalaman kerja adalah modal utama seseorang untuk terjun ke dalam suatu bidang pekerjaan. Pengalaman kerja seseorang harus kadang lebih dihargai daripada pendidikan yang tinggi. Dengan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang akan dapat bekerja dengan lebih efisien sehingga akan menguntungkan perusahaan (Lisnawati dan Permadi, 2018). Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Maka, pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik.

Penelitian Putra (2017) menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika pengaruh pengalaman kerja meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat. Febrianti dkk. (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sitepu dan Anjani (2017) menyatakan

bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian serupa oleh Sukasma (2015), Putri (2016), Kumbadewi dkk. (2016), Halimatussakdiah dkk. (2019) juga menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Namun hasil berbeda diperoleh Hambali (2021) yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas.

Perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, CV. Waja Motor cabang Sukawati telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas dan ditemukannya hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati?
- 2) Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, baik manfaat secara praktis maupun manfaat secara teoritis.

- 1) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khusus dibidang manajemen sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat praktis dan dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan untuk selanjutnya sebagai dasar salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi di CV. Waja Motor cabang Sukawati. Dan sebagai saran dan masukan kepada CV. Waja Motor cabang Sukawati dalam hal pengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan Perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Produktivitas Kerja

1) Pengertian Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2017:57) produktivitas adalah bagaimana menghasilkan dan meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas dalam dunia kerja merupakan hal yang sangat penting, karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja pada hakekatnya sebuah motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya tertentu. Produktivitas kerja sebagai sebuah tekanan ekonomi dalam hal pelaksanaan kegiatan perusahaan yang banyak ditentukan oleh faktor manusia. Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil konkrit (produk)

yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yunarsih dan Suwanto, 2016:156).

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ditetapkan perusahaan, kualitas berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, ketepatan waktu berkaitan dengan persepsi tenaga kerja terhadap aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output (Afandi, 2018:96). Faktor yang dapat menunjang produktivitas tenaga kerja meliputi umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, lingkungan kerja dan motivasi kerja (Kumbadewi dkk 2016:4). Menurut Muchdarsyah (2001: 54) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas. Faktor tenaga kerja meliputi:

- 1) Pendidikan Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pendidikan, baik formal maupun informal, akan mendorong karyawan bertindak produktif.
 - 2) Disiplin kerja, yaitu sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan cepat terselesaikan.
 - 3) Motivasi, yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Apabila karyawan mendapatkan motivasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
 - 4) Keterampilan dan Pengalaman Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil dan berpengalaman, maka akan lebih mampu bekerja serta 10 menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Oleh karena itu tujuan perusahaan dapat dicapai.
- b) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk

perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

c) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagimanusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

3) Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah (2005: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya : pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- d) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- h) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

4) Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Budiasih (2012) menyatakan bahwa Variabel produktivitas diukur dengan pernyataan yang berkaitan dengan produktivitas karyawan yang terdapat didalam lingkungan perusahaan, untuk mengukurnya dilihat dari keberadaan dari indikator-indikator dalam produktivitas karyawan dengan menetapkan indikator sebagai berikut:

- a) Jumlah jam kerja tiap hari kerja dibandingkan dengan jam kerja yang ditentukan

Saya telah menyelesaikan tugas sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

- b) Tingkat kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

- c) Intensitas perbaikan dalam menyelesaikan pekerjaan

Tingkat intensitas perbaikan dalam menyelesaikan pekerjaan rendah dikarenakan jarang melakukan kesalahan.

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Kadarisman (2012:276) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi

seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting untuk penentu tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang besar dari perusahaan untuk para karyawan maka hal tersebut dapat menjadi suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi sangat penting untuk diberikan kepada para karyawan karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Ananda dan Agussalim, 2020).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang juga memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada asumsi pertama individu mempunyai kesadaran yang bervariasi, tujuan yang kompleks serta perasaan bersaing, kedua sebagian besar perilaku individu dilakukan dengan sadar dan mengarah pada tujuan dan ketiga individu memberikan reaksi, penilaian serta perasaan terhadap hasil perilakunya (Yona dan Sastria, 2014).

2) Teori Motivasi

Teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

- a) Teori Kepuasan (*Content Theory*) Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepuasannya.
- b) Teori Proses (*Process Theory*) Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan. (Hasibuan, 2005: 103).

3) Kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

a) Kendala-kendala Motivasi :

- 1) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
- 2) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- 3) Pimpinan sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
- 4) Pimpinan sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

(Hasibuan, 2005: 102).

b) Faktor Pendukung Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*Needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

4) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

a) Motivasi internal :

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- 3) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- 4) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

b) Motivasi eksternal :

- 1) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dariteman dan atasan.

2.1.4 Pengalaman Kerja

1) Pengertian Pengalaman Kerja

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 (Nangoy dkk., 2020). 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 (Putra, 2017). Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Hambali, 2021). Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu (Sukasma, 2015).

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, 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.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T. Handoko (2001: 241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

3) Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster, ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

a) Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b) Tingkat pengetahuan

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.

c) Keterampilan yang dimiliki

Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

d) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini:

- 1) Penelitian Hambali (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Guru pada Madrasah Tsanawiyah pejuang 45 Subang. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Hambali (2021) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan perbedaanya

terletak pada tempat diadakannya penelitian, jumlah sampel yang digunakan, dan tahun diadakannya penelitian.

- 2) Penelitian Ananda dan Agussalim (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Padang”. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, didapatkan variabel variabel motivasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Padang. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ananda dan Agussalim (2020) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat diadakannya penelitian, jumlah sampel yang digunakan, dan tahun diadakannya penelitian.
- 3) Penelitian Nangoy dkk. (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan”. Hasil menunjukan Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Nangoy dkk. (2020) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya

terletak pada tempat diadakannya penelitian, jumlah sampel yang digunakan, dan tahun diadakannya penelitian.

- 4) Penelitian Febrianti dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso”. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso. Pengalaman kerja berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti dkk (2019) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat diadakannya penelitian, jumlah sampel yang digunakan, dan tahun diadakannya penelitian.
- 5) Penelitian Apriliyani dan Sukamto (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv Jerry Motor Sport”. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Apriliyani dan Sukamto (2019) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat diadakannya penelitian, jumlah sampel yang digunakan, dan tahun diadakannya penelitian. Selain itu penelitian terdahulu tidak meneliti pengalaman kerja.

- 6) Penelitian Halimatussakdiah, dkk. (2019) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Art Shop Di Desa Sukarara Tahun 2019”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan art shop di desa Sukarara (2) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja art shop di desa Sukarara (3) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan art shop di desa Sukarara (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan art shop di desa Sukarara. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Halimatussakdiah, dkk. (2019) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat diadakannya penelitian, jumlah sampel yang digunakan, dan tahun diadakannya penelitian. Selain itu penelitian terdahulu tidak meneliti motivasi kerja.
- 7) Penelitian Salju dan Lukman (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo”. Secara parsial hasil analisis menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Salju dan Lukman (2018) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat diadakannya penelitian, jumlah sampel yang digunakan, dan tahun diadakannya penelitian.

- 8) Penelitian Lisnawati dan Permadi (2018) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Mthsukabumi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati dan Permadi (2018) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat diadakannya penelitian, jumlah sampel yang digunakan, dan tahun diadakannya penelitian.
- 9) Penelitian Laisa dan Monoarfa (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Primarindo Kencana”. Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Laisa dan Monoarfa (2018) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja

terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat diadakannya penelitian, jumlah sampel yang digunakan, dan tahun diadakannya penelitian. Selain itu penelitian terdahulu tidak meneliti pengalaman kerja.

10) Penelitian Salju dan Lukman (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo”. Hasil analisis membuktikan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Salju dan Lukman (2018) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat diadakannya penelitian, jumlah sampel yang digunakan, dan tahun diadakannya penelitian.

11) Penelitian Putra (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan First One Jersey Factory Di Jember”. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan

perbedaanya terletak pada tempat diadakannya penelitian, jumlah sampel yang digunakan, dan tahun diadakanya penelitian.

12) Penelitian Sitepu dan Anjani (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan”. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh secara simultan bahwa produktivitas karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan dipengaruhi oleh motivasi dan pengalaman kerja,. Sedangkan secara parsial Motivasi mempengaruhi Produktivitas kerja dan Pengalaman kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Sitepu dan Anjani (2017) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat diadakannya penelitian, jumlah sampel yang digunakan, dan tahun diadakanya penelitian.

13) Penelitian Putri (2016) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Cv. Karunia Abadi Wonosobo” Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (3) Jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (4) Pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat diadakannya penelitian, jumlah sampel yang digunakan, dan tahun diadakannya penelitian. Selain itu penelitian terdahulu tidak meneliti motivasi kerja.

14) Penelitian Kumbadewi dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial variabel umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Kumbadewi dkk (2016) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat diadakannya penelitian, jumlah sampel yang digunakan, dan tahun diadakannya penelitian. Selain itu penelitian terdahulu tidak meneliti motivasi kerja.

15) Penelitian Sukasma (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pemko Medan”. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai uji t (uji parsial) diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai(Y). Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Sukasma (2015) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel

motivasi kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat diadakannya penelitian, jumlah sampel yang digunakan, dan tahun diadakanya penelitian.

