

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Ekastana, 2020).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai apabila di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan akan terlihat dengan jelas apakah dapat mengelola sumber daya manusia yang ada menjadi lebih baik dari sebelumnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan beberapa faktor yang mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting, karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktivitas dalam suatu instansi tidak akan dapat terlaksana secara optimal. Setiap instansi harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang

dilaksanakan tergantung pada faktor sumber daya manusia, kinerja, dan produktivitas karyawannya.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas kerja semakin meningkat.

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Andriyany, 2021). Diera industri 4.0, semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan, produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan (Wibowo, 2017:93). Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi (Sutrisno, 2017:100).

Menurut Sutrisno, (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Sedangkan menurut Busro, (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. 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). Faktor yang dapat menunjang produktivitas tenaga kerja meliputi umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, lingkungan kerja dan motivasi kerja (Kumbadewi, 2016:4).

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 2016:218). Motivasi kerja diperlukan agar dapat membuat seseorang semangat dalam bekerja sehingga dapat menunjang produktivitas kerja. Hasibuan, (2016:92) mengatakan motivasi kerja penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Winardi, (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar

imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Hasil penelitian Laksmiari, (2019), Yusuf, (2016), Rizkie, dkk, (2019), dan Setiawan, (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, karena motivasi kerja yang tinggi akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan apabila dibandingkan dengan tenaga kerja yang motivasi kerjanya rendah.

Faktor yang juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya (Wariati, 2015). Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadinya proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat memunjang dalam pengembangan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seseorang karyawan memiliki nilai sangat berharga bagi kepentingan karirnya dimasa yang akan datang, pengalaman kerja merupakan faktor terpenting dalam sebuah perusahaan (Umi, 2017). Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada (Sastrohadiwiryono, 2016:323).

Menurut Umi, (2017), Yona dan Lusky, (2019), Susetyorini dan Masnah, (2017) mengatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa keberadaan variabel pengalaman kerja tersebut secara statistik memang mempengaruhi produktivitas karyawan

dalam bekerja, dimana dengan pengalaman yang baik, maka karyawan akan semakin giat dalam bekerja dan produktivitas akan meningkat.

Penelitian ini mengambil obyek pada LPD se-Kecamatan Tabanan, LPD se-Kecamatan Tabanan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkreditan, memungut tabungan, dan disalurkan lewat kredit efektif dan terarah, agar mampu membantu masyarakat golongan ekonomi menengah kebawah, LPD se-Kecamatan Tabanan terdiri dari 13 LPD yang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, LPD se-Kecamatan tabanan telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Semakin berkembangnya suatu perusahaan maka harus diimbangi dengan tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Dari hasil observasi awal yang telah penulis lakukan, penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan pada perusahaan LPD se-Kecamatan Tabanan masih harus ditingkatkan lagi. terlihat beberapa masalah yang ditemukan seperti :

- 1) Karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja karena kurangnya motivasi dari pimpinan.
- 2) Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, sehingga mengakibatkan kurangnya penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Berikut dapat dilihat perkembangan produktivitas kerja karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan yang dilihat pada perkembangan tabungan yang diberikan dari tahun 2015 hingga tahun 2019 (5 tahun terakhir).

**Tabel 1.1**  
**Realisasi Pencapaian Target Tabungan Pada LPD**  
**Se-Kecamatan Tabanan dari tahun 2015 s/d 2019**

No	Tahun	Tabungan		Pencapaian/Realisasi Tabungan (%)	
		Target	Realisasi	Tercapai (%)	Belum Tercapai
1	2015	Rp. 100.000.000,-	Rp. 75.000.000,-	85%	15%
2	2016	Rp. 125.000.000,-	Rp. 95.500.000,-	87%	13%
3	2017	Rp. 150.000.000,-	Rp. 110.550.000,-	89%	11%
4	2018	Rp. 175.000.000,-	Rp. 159.750.000,-	90%	10%
5	2019	Rp. 200.000.000,-	Rp. 160.955.000,-	82%	18%
	Jumlah	Rp. 750.000.000,-	Rp. 601.755.000,-	433%	67%

Sumber data : LPLPD Kabupaten Tabanan, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 Realisasi pencapaian target tabungan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan yang paling rendah pada tahun 2019 dengan presentase 82% sedangkan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 menunjukkan peningkatan yang signifikan. Dari uraian diatas meningkatnya jumlah tabungan yang diberikan menggambarkan produktivitas kerja karyawan yang tidak lepas dari pengaruh sumber daya manusia yakni tenaga kerja LPD Se-Kecamatan Tabanan.

Hasil pengamatan dan wawancara penelitian kepada 10 orang karyawan LPD, diperoleh bahwa penurunan produktivitas kerja karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan adalah kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan LPD Se-Kecamatan Tabanan sehingga mengakibatkan kurangnya penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan yang kedua LPD Se-Kecamatan Tabanan kurang memberikan semangat berupa motivasi kerja kepada karyawan sehingga karyawan cenderung malas melakukan pekerjaan yang dimana itu menjadi tanggung jawab karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di LPD Kecamatan Tabanan"

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di LPD Kecamatan Tabanan ?
- 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di LPD Kecamatan Tabanan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di LPD Kecamatan Tabanan ?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di LPD Kecamatan Tabanan ?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan berguna dan memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut:

1) **Manfaat Teoritis :**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan memberikan bukti secara empiris mengenai keterkaitan motivasi kerja dan pelatihan kerja dapat meingkatkan kinerja karyawan.

2) **Manfaat Praktis :**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan dalam berbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai hubungan motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan teori

##### 2.1.1 *GoalSetting Theory*

*Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi, menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2015) jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kerjanya dalam organisasi (Lunenburg, 2015).

##### 2.1.2 Motivasi

###### 1. Pengertian Motivasi

Menurut Manulang, (2015) Salah satu aspek memanfaatkan karyawan adalah dengan pemberian motivasi (daya perangsang), dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan dengan

memanfaatkan karyawan yang memberi kemungkinan manfaat kepada perusahaan. Ini berarti bahwa setiap karyawan yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi kerja, karena motivasi kerja inilah yang menentukan perilaku karyawan untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi.

Motivasi kerja adalah Suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 2016:218). Motivasi kerja diperlukan agar dapat membuat seseorang semangat dalam bekerja sehingga dapat menunjang produktivitas kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan, (2016:92) yang mengatakan motivasi kerja penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. sedangkan menurut Winardi, (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Jadi dari definisi diatas maka dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergantung dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi untuk kemudian

bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno, (2016:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1) Faktor-faktor intern antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
  2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
  3. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
  4. Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2) Faktor-faktor eksern antara lain:

a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih giat

c. Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan membimbing kerja para karyawan, agar dapat pengarah,

melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang ada bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan aka adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan di percaya, di beri tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan yang besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus di patuti oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memerlukan system potensi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu

perlu diinformasikan sejas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

### **3) Indikator Motivasi**

Menurut Afandi, (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

#### 1) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

#### 2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

#### 3) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukuranya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

#### 4) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

### **2.1.3 Pengalaman Kerja**

#### **1. Pengertian pengalaman kerja**

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya (Wariati, 2015). Menurut Hasibuan, (2016, p.55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadinya proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat memunjang dalam pengembangan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seseorang karyawan memiliki nilai sangat berharga bagi kepentingan karirnya dimasa yang akan datang (Umi, 2017). Pengalaman kerja merupakan faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada (Sastrohadiwiryo, 2016:323).

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki orang 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. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi

proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seseorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang. Berdasarkan pengertian tersebut di atas maka dapat pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut Handoko, (2015) “faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja” :

- 1) latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.  
Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

## **3. Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut (Sartika, 2015:56) indikator pengalaman kerja adalah:

- 1) Lama waktu/ masa kerja. 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. 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 keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

#### **2.1.4 Produktivitas Kerja**

##### **1. Pengertian produktivitas kerja**

menurut Busro, (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan *efisiensi* (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sedangkan Menurut Sutrisno, (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. 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 merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Andriyany, 2021). Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi (Sutrisno, 2017:100).

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input yaitu kemampuan seseorang dengan menggunakan SDM yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Yusuf, (2016) faktor produktivitas mempunyai peran besar dalam menentukan suatu usaha. Faktorfaktor yang memengaruhi produktivitas antara lain adalah :

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2) Ketrampilan (*skills*)

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3) Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

4) Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampun, dengan demikian jika seseorang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

### 3. Indikator Produktivitas kerja

Menurut Sutrisno, (2016: 104), indikator produktivitas adalah 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 diembatnya 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 kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

#### 4) Pengembangan

diri Senantiasa menegmbangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Penegmbangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

#### 5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah 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

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.

### **2.2 Hasil penelitian sebelumnya**

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang menjadi referensi peneliti dalam mengambil judul penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- 1) Penelitian yang dilakukan Shannon & Lucky, (2015), dengan judul “Pengaruh Displin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Disiplin (X1), Motivasi (X2), Semangat Kerja (X3), serta variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota, bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan artinya semakin baik motivasi dikantor akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang (inner state) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan menyalurkan perilaku kearah tujuan. Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan

pegawai agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi dari pegawai bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian ini 90 orang sedangkan penelitian yang sekarang 82 orang

- 2) Penelitian yang telah dilakukan Laksmiari, (2019), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Seririt”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X), serta variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Seririt sebanyak 30 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier. Hasil penelitian ini menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, jika motivasi kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja karyawan juga semakin tinggi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian ini 30 orang sedangkan penelitian yang sekarang 82 orang.

- 3) Penelitian yang telah dilakukan Rindi, (2019), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Medan”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Persaingan Kerja (X2), serta variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja, sampel karyawan ini adalah seluruh pegawai Universitas Pembangunan Panca Medan sebanyak 104 orang. Hasil penelitian ini menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, persaingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian ini 104 orang sedangkan penelitian yang sekarang 82 orang.
- 4) Penelitian yang telah dilakukan oleh Yanti, dkk, (2015) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel independennya yaitu Pengalaman Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), serta variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 115 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh pengalaman kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian ini 115 orang sedangkan penelitian yang sekarang 82 orang.

- 5) Penelitian yang telah dilakukan oleh Umi, (2017) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Persepektif Ekonomi Islam Pada Kain Perca Limbah Jaya Desa Sukamulya Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel independennya yaitu Pengalaman (X1), Pelatihan Kerja (X2), serta variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 27 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, para karyawan berpendapat bahwa setiap pengalaman kerja adalah modal utama seseorang untuk terjun kedalam suatu bidang pekerjaan demi meningkatkan tingkat produktivitas kerjanya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian ini 27 orang sedangkan penelitian yang sekarang 82 orang.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Nusran, dkk, (2018) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMA 27 Bone”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel independennya yaitu Pengalaman

Kerja (X1), Insentif (X2), Disiplin Kerja, serta variabel dependen yaitu produktivitas keerja (Y). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 52 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Pengalaman kerja, pemberian insentif, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Guru di SMA 27 Bone Kabupaten Bonebahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang diikuti dengan pemberian insentif yang layak dan sesuai dengan harapan serta didukung dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja guru. Begitu juga sebaliknya apabila pengalaman kerja rendah, pemberian insentif tidak layak dan rendah tingkat kedisiplinan maka produktivitas kerja guru juga akan rendah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian ini 52 orang sedangkan penelitian yang sekarang 82 orang.