

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia pada lingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga lain), maka sumber daya manusia yang di maksud adalah tenaga kerja, pegawai, atau karyawan. Sumber daya manusia di suatu lembaga ini sangat penting perannya dalam mencapai keberhasilan lembaga atau departemen yang di maksud. secanggih-canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki suatu organisasi, tanpa di tunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka dapat di perkirakan organisasi tersebut sulit untuk maju dan berkembang. sumber daya manusia yang berkualitas yaitu sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan memiliki komitmen yang baik dalam bekerja.

Pada era globalisasi persaingan dalam dunia pekerjaan sangat ketat dan cepat. Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus di capai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat di wujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah `satu kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan , salah satunya adalah dengan cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Danang (2012) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang di keluarkan perkantoran yang memiliki peran tenaga kerja dalam persatuan waktu. Seorang pegawai seharusnya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, karena pada dasarnya kerja bukan semata-mata di tunjukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya melainkan kualitas kerja juga penting untuk di perhatikan. seorang karyawan dapat di katakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai standar yang di tetapkan oleh lembaga perkantoran tersebut. Hanasya (2016) menyebutkan produktivitas kerja adalah faktor penting didalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi.

PT Graha Mandiri Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa distribusi minuman. Yang berlokasi Jl.Cargo Permai No. 20, Ubung, Kec. Denpasar Utara, kota denpasar, Bali. Perusahaan ini melayani pembelian berbagai jenis produk minuman seperti coca cola, fanta, air mineral, sprite, nutriboost,dan frestea. Menurut pengamatan peneliti terdapat masalah kurangnya produktivitas kerja pada perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Manager pada PT Graha Mandiri Abadi menunjukan bahwa turunnya produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut, dapat di lihat dari penurunan penjualan 12 bulan terakhir pada perusahaan tersebut. Berikut ini dapat dibuktikan oleh Tabel 1.1

Tabel 1.1
Penjualan PT. Graha Mandiri Abadi Denpasar
Bulan Januari - Desember 2022

No	Bulan	Target	Omset
1	Januari	500.000.000,00	600.000.000,00
2	Februari	500.000.000,00	350.000.000,00
3	Maret	500.000.000,00	700.000.000,00
4	April	500.000.000,00	250.000.000,00
5	Mei	500.000.000,00	500.000.000,00
6	Juni	500.000.000,00	400.000.000,00
7	Juli	500.000.000,00	500.000.000,00
8	Agustus	500.000.000,00	300.000.000,00
9	September	500.000.000,00	600.000.000,00
10	Oktober	500.000.000,00	850.000.000,00
11	November	500.000.000,00	400.000.000,00
12	Desember	500.000.000,00	500.000.000,00
	Total	6.000.000.000,00	5.950.000.000,00

Sumber: PT. Graha Mandiri Abadi Denpasar (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat penjualan yang diakui secara berturut-turut mengalami Fluktuasi. Total penjualan tertinggi tercapai pada bulan oktober dengan jumlah omset sebesar 850.000.000,00 sedangkan penjualan terkecil terdapat pada bulan April dengan jumlah omset sebesar 250.000.000,00 Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian perusahaan secara keseluruhan.

Terdapat beberapa faktor yang di duga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan komitmen kerja .

faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu ketempilan. Menurut Amirullah dan Budiyo (2016) menjelaskan bahwa Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan

ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Untuk dapat bekerja secara maksimal dengan kinerja yang bagus, maka diperlukan keterampilan kerja yang dapat mendukung kinerja seseorang karyawan. Keterampilan kerja dapat mendorong seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal dan mendapatkan hasil yang terbaik. Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal sehat, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

Fenomena keterampilan yang terjadi di PT Graha Mandiri Abadi berdasarkan hasil wawancara dengan manajer diketahui bahwa kurangnya keterampilan pada karyawan dimana ketika waktu luang karyawan menggunakan waktunya dengan menonton video atau film, bermain game, bukan memanfaatkan waktu luangnya dengan yang bermanfaat. Selain itu terdapat masalah lain dimana karyawan kurang dalam mempromosikan atau mengajak para pelanggan menjalin kerja sama, selalu menunggu manajer yang mencari atau mengajak pelanggan untuk menjadi langganan di perusahaan tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurahasnah (2019) mengatakan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Sumantika, dkk (2021) mengatakan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu penulis melakukan penelitian kembali mengenai pengaruh keterampilan.

Faktor yang kedua yaitu pengalaman kerja, orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai Hasibuan (2016). Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu perusahaan. 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 rentang waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat melihat dari tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu. Adapun pengalaman kerja penting bagi perusahaan adalah karena karyawan yang telah bergelut di bidang tersebut pasti telah banyak menghadapi berbagai masalah dan dipercaya akan mudah dalam memecahkan.

Fenomena pengalaman kerja di PT Graha Mandiri Abadi berdasarkan hasil wawancara dengan manajer yaitu adanya masih banyak dari karyawan yang tidak mempunyai pengalaman masa bekerja, itu dikarenakan perusahaan tidak merekrut karyawan yang sudah benar-benar berpengalaman melainkan perusahaan lebih memilih untuk melatih karyawannya dari nol daripada merekrut karyawan yang sudah berpengalaman yang di karenakan banyak masyarakat setempat yang melamar pekerjaan, sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang kurang memuaskan karena tidak di tunjang oleh pengalaman masa mereka kerja. Menurut penelitian yang di lakukan oleh Halimatussakdiah, dkk (2019)

mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. berbeda dengan penelitian Tamaka (2022) mengatakan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu penulis melakukan penelitian kembali mengenai pengaruh pengalaman kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu komitmen kerja, komitmen karyawan adalah bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Donni, 2016). komitmen karyawan dalam bekerja menjadi bagian yang menentukan dalam mencapai tujuan organisasi sehingga karyawan tersebut mampu mengeluarkan seluruh pengetahuan dan keahliannya dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan adanya Fenomena komitmen kerja pada PT. Graha Mandiri Abadi yaitu dimana komitmen karyawan dalam merasakan keadilan dan kepuasan kerja belum memadai serta jaminan keamanan karyawan pada saat bekerja juga di rasa belum optimal selain itu terdapat permasalahan terhadap pemahaman, keterlibatan dan tingkat kepercayaan karyawan terhadap bidang pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Wua (2022) mengatakan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. berbeda dengan Arifah (2019) mengatakan komitmen kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu penulis melakukan penelitian kembali mengenai pengaruh komitmen kerja.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah keterampilan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Graha Mandiri Abadi Denpasar?
2. Apakah pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Graha Mandiri Abadi Denpasar?
3. Apakah komitmen kerja dapat berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Graha Mandiri Abadi Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keterampilan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Graha Mandiri Abadi Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Graha Mandiri Abadi Denpasar.
3. Untuk mengetahui komitmen kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Graha Mandiri Abadi Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini di harapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti untuk penelitian di masa yang akan datang dan mampu memperkaya pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia tentang keterampilan, pengalaman kerja, komitmen kerja dan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis bagi perusahaan adalah hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai gambaran dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait dengan keterampilan, pengalaman kerja, komitmen kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal setting theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* 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. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa *performance* yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan *needs (goal)* tertentu, maka ia akan berhak mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

Dalam penelitian ini, *goal setting theory* berkaitan pada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan hal yang mendasar bagi suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, produktivitas yang tinggi merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel keterampilan, pengalaman dan komitmen sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Keterampilan

1. Konsep keterampilan

Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan. Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Keahlian yang dimiliki seseorang karyawan akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Menurut wahyudi (2018) keterampilan kerja merupakan kemampuan atau kecakapan dalam melakukan sesuatu, setiap orang memiliki keterampilan yang berbeda-beda, tapi semua orang pasti bisa

melatih keterampilan sesuai pekerjaan yang ia miliki. Setiap karyawan harus melakukan pemeliharaan, pengembangan serta senantiasa harus selalu menambah pengetahuan dan keterampilannya. Hal ini wajib dan harus dilakukan agar karyawan tidak gagap teknologi terhadap perkembangan informasi, teknologi dan komunikasi yang terus maju dan berkembang dalam dunia bisnis modern. Menurut (Lengkong *et al.*, 2019) keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Syahdan (2017) keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain. Sehingga keterampilan kerja merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Dari pendapat ini dapat dikatakan bahwa keterampilan itu tidak bersifat turunan namun bisa diasah dengan pelatihan-pelatihan maupun pembelajaran melalui bantuan orang lain. Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan dalam melakukan sesuatu yang dapat membantu memaksimalkan performa karyawan dalam mengerjakan tugas kerjanya sehari-hari.

2. Jenis-jenis keterampilan

Keterampilan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang sistematis dan berkelanjutan secara lancar dan adaptif dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide atau keterampilan kognitif, hal-hal atau keterampilan teknis, dan orang-orang atau keterampilan interpersonal. Menurut Amirullah dan Budiyo (2014) ada 3 (tiga) macam jenis-jenis keterampilan yang dimiliki karyawan, yaitu:

a. Keterampilan teknik (technical skills)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

b. Keterampilan kemanusiaan (human skills)

Keterampilan kemanusiaan adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai atau karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok.

c. Keterampilan konseptual (conceptual skills)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan-kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan

interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan, kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

3. Indikator Keterampilan

indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008) yang dibagi beberapa indikator seperti berikut:

- a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
- b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
- e. Komitmen terhadap pekerjaan

Menurut Agustina (2022) mengatakan indikator keterampilan dibagi menjadi 4 yaitu :

- a. Persepsi, meliputi penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasi stimulus, dan penafsiran.
- b. Pengendalian diri, meliputi sikap, emosi dan motif

- c. Melaksanakan tanggung jawab kolektif, dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja.
- d. Melaksanakan tanggung jawab individu, dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu.

2.1.3 Pengalaman kerja

1. Konsep Pengalaman kerja

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya efisiensi yang dapat di lihat dari hasil produksi tenaga kerja yang di arahkan. menurut kamus bahasa indonesia pengalaman dapat di artikan sebagai yang pernah di alami (dijalani, dirasa, ditanggung dan sebagainya). menurut kaswan dan akhayadi (2017) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik dan di ukur sesuai dengan masa dan jenis pekerjaan sesuai periode tertentu. Menurut (Lengkong, *et.al.*, 2019) pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Soedarmayanti (2015) mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam

pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan, keterampilan yang dimilikinya, sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugas pekerjaannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Menurut Basari (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja antara lain:

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan bekerja, dan menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan kapasitas dan kemampuan menjawab seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan analisis dan manipulative, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerja .

3. Indikator pengalaman kerja

Ada beberapa faktor yang menentukan pengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut Foster (2014) yaitu :

- a. Lama waktu/masa kerja

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

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang di miliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang di butuhkan oleh karyawan. pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan .sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang di butuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan .

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

Handoko (2013) menyatakan indikator pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

a. Gerakannya mantap dan lancar, artinya Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

b. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda Artinya tanda-tanda seperti kecelakaan kerja.

c. Bekerja dengan tenang, Seseorang karyawan yng berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.1.4 Komitmen kerja

1. Konsep komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atau gaji dan imbalan lain yang di terimanya dari organisasi yang bersangkutan. wujud orientasi sikap berupa kemampuan identifikasi kondisi organisasi, kemauan terlibat aktif dimilikinya rasa kesetiaan dan kepemilikan terhadap organisasi. Ma'rufi dan Anam (2019) komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan organisasi atau perusahaan yang telah di sepakati atau ditentukan sebelumnya. Menurut (Mora, *et al.*, 2020) komitmen kerja merupakan suatu keadaan seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan tertentu dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. komitmen kerja yaitu tindakan mengembalikan sampai sejauh mana kepribadian seseorang mengetahui dan terkait dalam organisasinya (Widiyati *et al.*, 2020). Komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan aspek perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Sudarmo dan Wibowo (2018) komitmen kerja adalah keinginan karyawan untuk setiap menjadi karyawan dalam organisasi didasarkan pada rasa percaya dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan dari perusahaan tersebut. Seorang yang mempunyai komitmen organisasi akan dengan semampunya berusaha semaksimal mungkin agar kepentingan organisasi terpenuhi.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai komitmen kerja dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa komitmen kerja adalah rasa dan sikap keterikatan yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja, baik pada aspek nilai-nilai perusahaan, lingkungan maupun timbal balik yang diberikan oleh organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja

Komitmen karyawan pada organisasi juga di tentukan oleh sejumlah faktor. menurut efriyaningsih (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja antara lain:

a. Keadilan dan kepuasan kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. komitmen organisasi tampaknya sulit di capai karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat di perusahaan tetapi profit yang di dapatkan oleh perusahaan hanya di nikmati oleh manajer tingkat atas,karena itu perusahaan dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagai keuntungan yang di peroleh perusahaan kepada karyawan .

b. Keamanan kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan keamanan kerja harus di perhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan di hargai.

c. Pemahaman organisasi

Adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman tentang perusahaan.

d. Ketertiban karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan

e. Kepercayaan karyawan

Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik, kepercayaan penting untuk komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja.

3. **Indikator komitmen kerja**

Oktavia dan Amar (2014) menjabarkan beberapa indikator sikap yang di miliki oleh individu yang menjadi memiliki komitmen kerja yaitu:

- a. Loyalitas
- b. Sikap terhadap tugas
- c. Tanggung jawab
- d. Disiplin diri

Adapun indikator komitmen kerja menurut (Hariani *at el.*, 2019) adalah sebagai berikut:

- a. keinginan kuat tetap sebagai anggota
- b. Keinginan berusaha keras untuk bekerja
- c. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

2.1.5 Produktivitas kerja

1. Definisi produktivitas kerja

Tohardi (2017) berpendapat bahwa 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 adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya Hasibuan (2018). menurut kussrianto (2017), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Menurut Safrin dan Sulaiman (2021) produktivitas merupakan keahlian untuk memperoleh keuntungan yang besar dari sumber daya yang tersedia bakal mencapai hasil yang maksimum. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang di peroleh berdasarkan sumber daya yang di gunakan.

2. Faktor-faktor produktivitas kerja

Produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang di butuhkan perusahaan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Menurut Mulyadi (2015)

faktor - faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas antara lain:

a. Tingkat Pendidikan

Dengan tingkat Pendidikan yang semakin tinggi, orang atau pekerja akan mudah di motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

b. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, ia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain bisa meningkatkan produktivitas kerja.

c. Keterampilan

Keterampilan pegawai yang mempunyai skill atau keterampilan yang dimiliki, maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

d. Etika kerja

Etika kerja adalah sikap kerja seseorang dalam menjalankan tugas, dan sikap pimpinan yang baik dalam organisasi/perusahaan maka pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

e. Motivasi

Motivasi (dorongan), dengan di motivasi pimpinan atau termotivasi dari diri sendiri pegawai tersebut akan selalu meningkatkan produktivitasnya.

f. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan adalah salah satu untuk meningkatkan produktivitas apabila pegawai atau pekerja mendapatkan jaminan kerja yang baik, sehingga pegawai tersebut dengan sendirinya akan semangat atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

g. Lingkungan kerja yang nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman ini adalah faktor yang meningkatkan produktivitas, apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan, antara bawahan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan menunjukkan hubungan industrial yang baik, pemberian pendingin ruangan, penerangan ruangan yang memadai dan sebagainya, ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

h. Sarana dan prasarana pendukung produksi

Apabila semua ini tersedia dengan baik dan mudah untuk di cari atau di minta oleh pegawai akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerja.

i. Manajemen

Dengan manajemen dan komunikasi yang baik, pekerja akan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu sebagai pimpinan harus memberi contoh yang baik, dengan demikian pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

j. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu, disiplin pemakaian bahan baku dan sebagainya akan bisa meningkatkan produktivitas.

k. Stres kerja

Kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan produktivitas kerja seseorang. Jika karyawan mengalami stres kerja yang berat, maka akan mengganggu seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan secara produktif dan dalam produktivitas pekerjaan.

3. Indikator produktivitas kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di perusahaan atau suatu lembaga pemerintahan. 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 (2011) indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan mempunyai untuk melaksanakan tugas.

Kemampuan seorang pegawai sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki seorang profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. 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.

c. 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.

d. 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 pegawai untuk meningkatkan kemampuan (Sustrisno 2016).

e. 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.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Sauerman (2016), Adapun indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Adanya target atau sasaran kerja harus objektif
- b. Adanya ketersediaan fasilitas dalam bekerja bagi pekerja
- c. Adanya perbandingan pekerja dengan waktu dengan fokus dan kualitas kerja dengan fokus pada hasil.

2.2 Hasil penelitian terdahulu

2.2.1 Pengaruh Keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja

1. Nurhasanah (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Keterampilan Kerja, dan fasilitas. Terhadap produktivitas kerja persatuan nelayan kampung bugis kota tanjungpinang. dengan keterampilan kerja dan fasilitas sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah nelayan yang tergabung dalam persatuan nelayan kampung bugis dengan jumlah sampel sebanyak 41 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan keterampilan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja .

2. Sumantika, dkk (2021) melakukan penelitian tentang Pengaruh Keterampilan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja (studi pada karyawan perusahaan Kain Tenun Nurmantika kota Bima) dengan keterampilan dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 190 penenun dengan sampel sebanyak 38 responden. teknik analisis data yang di gunakan yaitu uji validitas data, uji realibilitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji f. hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima secara parsial.
3. Rusmawati (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh keterampilan kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pada CV Mandiri Trans di Surabaya, dengan keterampilan dan etos kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat . populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 sehingga sampel yang di ambil adalah semua jumlah dari populasi dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. teknik analisis data yang di gunakan yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji f. hasil penelitian menunjukkan keterampilan mempunyai pengaruh yang simultan terhadap produktivitas kerja pada CV Mandiri Trans di Surabaya.

4. indriyani, dkk (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh keterampilan kerja, budaya kaizen, komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Indriyani Sejahtera, dengan keterampilan kerja, budaya kaizen, dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 dengan sampel 70 responden. teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. hasil penelitian menunjukkan Variabel keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5. Pitriyani, dkk, (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Meranti Medan dengan sikap kerja dan keterampilan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV Meranti Medan dengan jumlah sampel 40 orang. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. hasil penelitian menunjukkan keterampilan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap produktivitas kerja

1. Halimatussakdiah, dkk (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Art Shop di Desa Sukarara tahun 2019, dengan pengalaman kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan Art Shop di desa Sukarara , dengan sampel berjumlah 65 orang. teknik analisis data yang di gunakan yaitu analisis jalur (path analysis). hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Art Shop di desa Sukarara.

2. Tamaka, dkk, (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh pengawasan, pengalaman kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, dengan pengawan, pengalaman kerja dan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas karyawan sebagai variabel terikat. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado dengan sampel berjumlah 45 karyawan. teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisi regresi linier berganda yang di olah melalui SPSS versi 23.0. hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
3. Putra, dkk., (2022) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD se-kecamatan Tabanan, dengan motivasi kerja dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat. populasi dalam penelitian ini yaitu jumlah seluruh karyawan LPD se-kecamatan Tabanan, dengan sampel sebanyak 82 karyawan. teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda, analisis

korelasi berganda dan analisis determinasi. hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini berarti apabila semakin lama pengalaman kerja maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada LPD se-kecamatan Tabanan.

4. Erlina (2021) melakukan penelitian dengan judul pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai tenaga harian lepas (THL) pada Dinas Perikanan Kabupaten Lingga, dengan pengalaman kerja, lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. populasi dalam penelitian ini adalah 23 orang di Dinas Perikanan Kabupaten Lingga. pengambilan sampel dengan teknik jenuh, jumlah sampel sebanyak 23 orang. teknik analisis data yang di gunakan adalah regresi linear berganda, meliputi uji t, uji f, dan koefisien determinasi. hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai tenaga harian lepas pada Dinas Perikanan Kabupaten Lingga.
5. Sinaga (2020) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi dan pengalaman kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan, dengan motivasi dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan sebanyak 700 dengan sampel sebanyak 79 pekerja. teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linear

berganda. penelitian ini menunjukkan secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Trikarya Cemerlang Medan.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

1. Wua, dkk (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh integritas, komitmen dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Energi Jaya, dengan integritas, komitmen dan semangat kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. populasi dalam penelitiannya ini seluruh karyawan sebanyak 179 orang dan sampel penelitian di hitung menggunakan rumus slovin dan di dapatkan 64 responden. teknik analisis data yang di gunakan yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, koefisien korelasi, dan uji t. penelitian ini menunjukkan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Wulandari, dkk (2021) melakukan penelitian dengan judul pengaruh pengawasan, komitmen pegawai dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Tanjungbalai, dengan pengawasan, komitmen pegawai dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai, dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. teknik analisis data yang di gunakan yaitu uji koefisien determinasi. hasil

penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Zaini, dkk, (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh budaya kerja komitmen pegawai, dan dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Biro Administrasi Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta, dengan budaya kerja, komitmen pegawai dan dukungan organisasi sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta dengan sampel sebanyak 67 orang. teknik analisis menggunakan korelasi dan regresi, uji t, uji f, dan uji koefisien. hasil penelitian menunjukkan komitmen kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Mentari dan Anandita (2020) melakukan penelitian dengan judul pengaruh pelatihan dan komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jingga Langit Media, dengan pelatihan dan komitmen sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Media Langit Oranye dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus sampling, dimana seluruh anggota populasi di jadikan sampel. Teknik analisis menggunakan regresi linear baik sederhana maupun berganda. Hasil penelitian menunjukkan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
5. Arifah (2019) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas

kerja karyawan (studi kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen) , dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen dengan jumlah sampel 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

