

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam hal penelitian yang bersangkutan mengenai produktivitas telah banyak dilakukan oleh banyak peneliti utamanya di Indonesia. Indikator yang tercantum dalam penelitian tersebut juga beragam untuk dapat mengetahui pengukuran produktivitas kerja sehingga dapat menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya. Berikut terdapat beberapa penelitian terdahulu yang bersangkutan mengenai Produktivitas.

Menurut penelitian Rodli (2019) dengan judul “ Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Monier di Sidoarjo” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Pelatihan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Monier di Sidoarjo.

Selanjutnya terdapat penelitian dari Permana, dkk (2020) dengan penelitian berjudul “ Pengaruh Pendidikan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Anela KM 79. Kabupaten Lamongan” hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan, sedangkan Umur dan Pengalaman Kerja tidak berpengaruh secara positif maupun signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anela KM 79, Kabupaten Lamongan.

Dalam penelitian Isnawati, dkk (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Danagung D’briquettes” hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

hubungan secara positif dan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada CV. Danagung D'Briquettes.

Penelitian selanjutnya dari Lubis dan Suhada (2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Banyuasin” hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap Produktivitas sedangkan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada Pt. Tunas Baru Lampung, Tbk Banyuasin.

Berikut tabel persamaan dan perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan sekarang

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1.	Judul	Rodli (2019) Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo	Tiara Ulla Ananda Putri (2023) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Pacific Angkasa Abadi		
	Variabel Terikat	Produktivitas	Produktivitas	Produktivitas	
	Variabel Bebas	a. Pelatihan b. Pengalam	a. Pendidikan b. Pelatihan	a. Pendidikan b. Pelatihan	

		an kerja c. Pendidikan	Kerja c. Pengalaman kerja	b. Pelatihan Kerja c. Pengalaman Kerja	
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
2.	Judul	Permana, Mansur dan Rahman (2020) Pengaruh Pendidikan, Umur, dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas karyawan Pada PT. Anela KM 79 Kabupaten Lamongan	Tiara Ulla Ananda Putri (2023) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Pacific Angkasa Abadi		
	Variabel Terikat	Produktivitas	Produktivitas	Produktivitas	
	Variabel bebas	a. Pendidikan b. Umur c. Pengalaman kerja	a. Pendidikan b. Pelatihan Kerja c. Pengalaman kerja	a. Pendidikan b. Pengalaman Kerja	a. Umur
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
3.	Judul	Isnawati, Herawati dan Kurniawan (2020) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja karyawan bagian Produksi pada CV. Danagung D'briquettes	Tiara Ulla Ananda Putri (2023) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Pacific		

			Angkasa Abadi		
	Variabel Terikat	Produktivitas	Produktivitas	Produktivitas	
	Variabel Bebas	a. Pendidikan b. Pelatihan Kerja	a. Pendidikan b. Pelatihan Kerja c. Pengalaman kerja	a. Pendidikan b. Pelatihan Kerja	
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
4.\n.	Judul	Aisah dan Suhada (2021) Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung. Tbk Banyuasin	Tiara Ulla Ananda Putri (2023) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Pacific Angkasa Abadi		
	Variabel Terikat	Produktivitas	Produktivitas	Produktivitas	
	Variabel Bebas	a. Pelatihan b. Pengalaman kerja	a. Pendidikan b. Pelatihan Kerja c. Pengalaman kerja	a. Pelatihan Kerja b. Pengalaman Kerja	
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	

Sumber : *Data diolah penulis*

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas

1. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan daya atau kapabilitas seorang karyawan dalam melaksanakan kegiatan produksi suatu barang atau jasa pada rentang waktu

tertentu yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2019:94) produktivitas membandingkan hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Menurut Fadhli dan Khusnia (2021:88) produktivitas tenaga kerja mengacu untuk menghasilkan produk atau menyelesaikan sejumlah pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dalam kondisi standar, dalam satu volume/man-day. Selanjutnya menurut Qomariah (2020:77) produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif, nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Dari tanggapan para ahli sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hal yang sangat krusial bagi karyawan dan memiliki peranan yang sangat besar bagi perusahaan, karena penetapan tujuan dapat dicapai jika produktivitas kerja karyawan mendukung pencapaian tersebut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Fadhli dan Khusnia (2021:92) terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

a. Pendidikan

Pengetahuan merupakan akumulasi dari hasil proses pendidikan formal dan informal yang membantu memecahkan masalah dan mengembangkan kreativitas, termasuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang kaya dan karyawan yang berpendidikan tinggi, karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik dan produktif.

b. Bakat

Keterampilan terkait dengan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis. Karyawan dengan keterampilannya sendiri diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif.

c. Kemampuan

Kompetensi dibentuk oleh banyak kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Ruang lingkup konsep ini lebih luas karena dapat memuat banyak fungsi. Pengetahuan dan keterampilan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan. Oleh karena itu, jika seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi diharapkan juga memiliki kemampuan yang lebih tinggi.

d. Sikap mental dan moral

Karena karyawan memiliki mentalitas, predikat pekerjaan, biasanya bertanggungjawab dengan sungguh-sungguh menyelesaikan tugas yang diberikan.

e. Motivasi

Perlu memotivasi dan mendorong karyawan agar lebih semangat dalam bekerja.

f. Tingkat Pendapatan

Karyawan berusaha keras untuk mendapatkan penghasilan dalam kehidupan mereka sendiri dan keluarganya.

g. Lingkungan dan iklim Kerja

Lingkungan kerja sangat penting, agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan aman tanpa terganggu pekerjaannya.

h. Teknologi

Semakin profesional dan terampil karyawan maka proses kerjanya semakin cepat.

i. Jaminan Sosial

Dengan adanya jaminan sosial dapat meningkatkan pendapatan karyawan dan keluarganya.

j. Sarana Produksi

Sarana produksi sangat penting bagi karyawan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan sempurna.

k. Manajemen atau pengelolaan

Kualitas manajemen dalam suatu organisasi sangat menentukan bagi karyawan agar merasa nyaman.

l. Kesempatan untuk Berprestasi

Dalam pengembangan karyawan perlu diberikan lebih banyak kesempatan yang sangat baik kepada karyawan.

m. Nutrisi dan Kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat penting bagi kekuatan fisik sehingga seorang karyawan dapat bekerja dengan semangat.

3. Manfaat Produktivitas Kerja

Terdapat dua manfaat produktivitas kerja secara garis besar menurut Fadhli dan Khusnia (2021:95) yaitu:

- a. Memberikan informasi kepada perusahaan untuk menentukan dan mengevaluasi tingkat produktivitas perusahaan.
- b. Menilai efektifitas pembangunan berkelanjutan bagi perusahaan.

- c. Memperbaiki metode kerja, memperbarui metode kerja, dan meningkatkan keuntungan perusahaan.
- d. Memberikan informasi tentang seberapa besar produktivitas kerja karyawan per tahun.
- e. Memberikan informasi apakah faktor penjualan, biaya material yang digunakan, biaya overhead produksi, biaya umum dan administrasi, serta biaya tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan perusahaan.

4. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Qomariah (2020:81) Dalam mengukur suatu produktivitas kerja, maka diperlukannya suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

- a. Kemampuan

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada seberapa terampil dan seberapa banyak pengalaman kerja yang ia miliki. Hal ini memberikan kapabilitas untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai fungsinya dalam organisasi.

- b. Meningkatkan pencapaian hasil kerja

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati setelah melakukan suatu usaha.

- c. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk bekerja lebih baik dari kemarin. Semangat kerja dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan oleh karyawan dengan melihat tantangan yang akan dihadapi.

e. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja merupakan ekspektasi dari ukuran yang sebenarnya harus dicapai oleh individu atau organisasi, kualitas kerja perlu ditingkatkan karena pada waktunya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri sebagai karyawan.

f. Efisiensi

Efisiensi digunakan untuk membandingkan pencapaian perusahaan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. *Input* dan *output* merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2.2.2 Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Menurut Fadhli dan Khusni (2021:92) Pengetahuan merupakan proses akumulasi dari hasil pendidikan formal dan informal yang membantu dalam pemecahan suatu masalah dan mengembangkan kreativitas termasuk dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dengan kualitas pendidikan karyawan yang baik maka diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga produktivitas kerja meningkat.

Menurut undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional “*pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk*

mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Menurut Hidayati (2022:100) ketika seorang pegawai memperoleh pendidikan maka dalam dirinya telah terjadi proses perubahan dan pembudayaan yang akan meningkatkan harkat dan martabat sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2019:69) adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Sehingga dengan kualitas pendidikan yang baik maka tenaga kerja dapat meningkatkan pekerjaan mereka sehingga produktivitas kerja meningkat.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan

Adapun faktor yang satu dengan faktor yang lainnya yang tidak bisa dipisahkan, karena kesemuanya saling pengaruh dan memengaruhi menurut Rahmat (2018:28), yaitu:

- a. Faktor tujuan
- b. Faktor pendidik
- c. Faktor anak didik
- d. Faktor alat pendidik
- e. Faktor lingkungan.

3. Indikator Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu tuntutan guna mempelajari pengetahuan,

keterampilan, dan praktik sekelompok orang dari generasi ke generasi melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Indikator pendidikan menurut Tritaraharja dalam Kosasih (2021), yaitu:

a. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang telah ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

b. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan pendidikan karyawan adalah dimana sebelum karyawan direkrut oleh sebuah perusahaan, pihak perusahaan akan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan sebelum ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan pada jabatan tersebut.

c. Kompetensi

Kompetensi merupakan pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.2.3 Pelatihan

1. Definisi Pelatihan Kerja

Menurut Hidayati (2022:101) pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar, sehingga pelatihan kerja diharapkan dapat menjadi wadah bagi karyawan agar dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam bekerja sehingga peningkatan produktivitas dapat terjadi. Sedangkan menurut pernyataan Soelistya (2021:141) Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi

tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*), dari pernyataan tersebut pelatihan mempunyai sasaran untuk meningkatkan kinerja individu dalam fungsi yang ada dalam jabatan yang diemban saat ini.

Pelatihan kerja merupakan salah satu upaya yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam pengembangan kompetensi karyawan agar pekerjaan yang dilakukan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk memfasilitasi dan menambah kompetensi, membangun keahlian, meningkatkan pengetahuan, memperkuat komunikasi dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2. Faktor-faktor Pelatihan Kerja

Menurut Hidayati (2022:106) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan adanya pelatihan kerja :

- a. Kualitas kerja/pegawai, yaitu kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda dalam sebuah perusahaan meskipun memiliki tingkat dan latar belakang pendidikan yang sama sehingga meningkatkan dan berbagai kualitas kerja karyawan makassarnya perusahaan melakukan pelatihan dan memberikan kesempatan pendidikan pada setiap karyawannya
- b. Persaingan global, yaitu Dalam dunia bisnis tidak mungkin bisa dihindari dan untuk menenangkan persaingan tersebut kualitas produk yang dihasilkan harus mampu bersaing dengan kualitas produk perusahaan lain salah satu upaya untuk menghasilkan produk yang berkualitas tentu saja harus ditunjang dengan SDM yang berkualitas
- c. Perubahan yang cepat dan terus menerus, yaitu Perkembangan teknologi, pasar

dan pengetahuan menuntut perusahaan untuk tanggap terhadap dampak dari perubahan tersebut, sehingga meningkatkan pengetahuan dan pelatihan SDM dalam menghadapi perubahan merupakan salah satu solusinya.

- d. masalah alih teknologi, yaitu Pengalihan perusahaan daripada karya menjadi pada teknologi tentu saja menuntut perusahaan untuk membekali karyawannya dengan keterampilan dan pengetahuan terkait teknologi yang digunakan.
- e. perubahan demografi, yaitu Beberapa karakteristik demokrasi yang umumnya digunakan antara lain usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan masa kerja.

2. Manfaat pelatihan kerja

Menurut Hidayati (2022:108) manfaat pelatihan dapat dikelompokkan menjadi :

- a. Manfaat bagi organisasi
 - 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan tetapi kecermatan melaksanakan tugas.
 - 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
 - 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan kegiatan tetap.
 - 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh pegawai dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi.
 - 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen, penerapan gaya manajerial pengurusan yang partisipatif.
 - 6) Memperlancar jalannya komunikasi efektif yang memperlancar proses perumusan kebijakan organisasi dan operasional.
 - 7) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya ialah rasa

persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

b. Manfaat bagi individu

- 1) Menolong para pegawai membuat keputusan dengan baik.
- 2) Meningkatkan kemampuan para pegawai menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
- 3) Timbulnya dorongan di dalam diri para pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- 4) Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, frustasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya diri.
- 5) Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual.
- 6) Meningkatkan kepuasan.
- 7) Semakin besarnya tekad pegawai untuk lebih Mandiri.
- 8) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

c. Manfaat bagi kelompok kerja

- 1) Terjadinya komunikasi yang efektif
- 2) Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan
- 3) Ketaatan semua pihak terhadap berbagai ketentuan yang bersifat normal, berlaku umum, dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang maupun yang berlaku khusus di lingkungan seluruh pegawai.
- 4) Terjadinya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh pegawai
- 5) Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

3. Indikator Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja diartikan semua kegiatan yang mempunyai tujuan memberikan, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan kompetensi tertentu sesuai dengan tingkat dan kualifikasi tugas atau pekerjaan.

Indikator pelatihan kerja Menurut Mangkunegara dalam Mentari dkk (2020) sebagai berikut:

a. Kualifikasi Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya.

b. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

c. Materi pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan harus diperbarui agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

d. Metode yang digunakan

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

2.2.4 Pengalaman

1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan seberapa cekatan karyawan dalam melakukan berbagai jenis pekerjaan yang sudah pernah dilakukan sebelumnya. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin cekatan dan terampil seseorang dalam bertindak. Hal ini dikarenakan memiliki pengalaman kerja yang lebih lama akan dapat mempengaruhi keterampilan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2019:55) orang yang berpengalaman kerja merupakan calon karyawan yang sudah siap pakai, sedangkan menurut Siagian dalam Akbar (2020) Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang karyawan dalam bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan yang dilakukannya dan periode masa kerjanya pada masing masing pekerjaan maupun jabatannya. Selanjutnya menurut Foster dalam Rosalia dkk (2018) pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Rivai dalam Halimatussakdiah dkk (2019) adanya pandangan spesifik mengenai pengalaman kerja yang diindetikan dengan masa kerja, masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seorang karyawan tersebut dalam menduduki jabatannya.

Oleh karena itu Pengalaman kerja menjadi takaran seberapa dalam seorang karyawan memahami tugasnya dalam perusahaan dan mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat baik dengan melihat berapa lama

waktu atau masa kerja seorang karyawan. Lama bekerja seorang karyawan menjadi pertimbangan utama dalam menentukan promosi dalam perusahaan dan pengalaman kerja juga memberikan ilmu pengetahuan empiris untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang tidak diperoleh dari pendidikan formal. Semakin lama karyawan tersebut bekerja, semakin banyak pengalaman yang karyawan tersebut miliki, begitu pula sebaliknya semakin sedikit masa kerja seseorang, maka akan semakin sedikit pula pengalaman kerja yang diperoleh. Berdasarkan definisi pengalaman kerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dengan pengalaman kerja, seorang karyawan dapat meningkatkan kemampuannya, sehingga karyawan akan merasa betah untuk tetap bertahan di perusahaan, yang pada akhirnya muncul harapan pada dirinya untuk bisa dipromosikan ke tingkatan yang lebih tinggi.

2. Manfaat Pengalaman Kerja Karyawan

Pengalaman kerja memiliki banyak manfaat, salah satunya untuk memperoleh penghasilan dan mendapatkan promosi dalam perusahaan. Berdasarkan manfaat pengalaman kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak apabila dibandingkan dengan orang lain menurut Akbar (2019) pengalaman kerja akan memberikan manfaat seperti:

- a. Semakin banyak kepercayaan yang diberikan dari orang lain dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan karena keterampilan yang sudah dimiliki dari pengalaman kerja sebelumnya.
- b. Karisma dan wibawa untuk dapat memengaruhi orang lain sehingga

mereka mau bekerja sesuai dengan keinginannya akan semakin melonjak.

- c. Karena pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sudah banyak sehingga pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan lancar.
- d. Manfaat lain pengalaman kerja adalah dengan semakin banyaknya pengalaman kerja, maka orang akan mendapatkan penghasilan yang lebih baik.

3. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Salju dkk (2018) parameter mengenai seberapa lama waktu atau masa kerja yang telah dijalani oleh seorang karyawan agar dapat memahami berbagai tugas dalam melaksanakan pekerjaannya. Ada beberapa hal yang dapat menentukan seberapa berpengalamannya seorang karyawan dengan indikator pengalaman kerja berikut:

- a. Lama waktu/masa kerja merupakan parameter tentang lama waktu atau masa kerja yang telah dijalani seorang karyawan sebelumnya sehingga dia dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki di mana tingkat pengetahuan merujuk pada prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga melingkupi kemampuan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan keterampilan melingkupi kemampuan untuk bertanggung jawab menjalankan suatu tugas atau pekerjaannya dalam

suatu organisasi.

- c. Kecakapan dalam menggunakan peralatan saat bekerja. Tingkat kecakapan seseorang dalam melaksanakan semua peralatan dan teknik dalam menggunakan peralatan tersebut.

2.2.5 Hubungan Pendidikan Dengan Produktivitas

Menurut Fadhli dan Khusni (2021:92) Pengetahuan merupakan proses akumulasi dari hasil pendidikan formal dan informal yang membantu dalam pemecahan suatu masalah dan mengembangkan kreativitas termasuk dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dengan kualitas pendidikan karyawan yang baik maka diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga produktivitas kerja meningkat. Sehingga hal ini sejalan dengan penelitian dari Rodli (2019), Permana dkk (2020), Munawarah dkk (2022) dan Isnawati dkk (2020) yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2.6 Hubungan Pelatihan Kerja Dengan Produktivitas

Sedangkan menurut pernyataan Soelistyo (2021:141) Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM, pelatihan mempunyai sasaran untuk meningkatkan kinerja individu dalam fungsi yang ada dalam jabatan yang diemban saat ini, maka para peserta pelatihan dapat mengerjakan pekerjaannya secara maksimal dan dapat meningkatkan produktivitas kerja menjadi semakin meningkat dan menjadi lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Rodli (2019) dan Isnawati dkk (2022) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

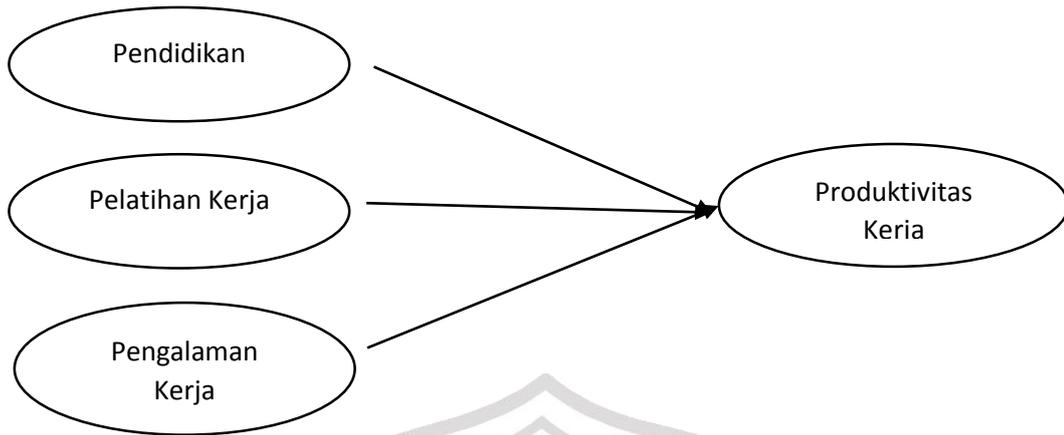
2.2.7 Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Produktivitas

Menurut Foster dalam Rosalia dkk (2018) pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Sehingga dengan semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan maka diharapkan karyawan tersebut menjadi lebih terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehingga produktivitas kerja menjadi meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Rodli (2019), Munawarah dkk (2022) dan Lubis dan Suhada (2021) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka Berpikir merupakan model konseptual dimana teori yang digunakan dan saling berhubungan dengan berbagai faktor yang sudah teridentifikasi sebagai suatu permasalahan yang penting.

Terdapat Dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yang pertama dengan produktivitas kerja sebagai Variabel tetap atau variabel Y, sedangkan Pendidikan, Pelatihan kerja dan Pengalaman Kerja sebagai Variabel tidak tetap atau Variabel X. Kerangka berpikir yang dibuat berdasarkan variabel adalah sebagai berikut :



Keterangan :

→ : *Secara parsial*

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, sehingga rumusan masalah dalam penelitian disusun dalam bentuk pernyataan. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian akan tetapi bukan jawaban empirik. Berdasarkan Landasa teori dan penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini penlitit merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi.
2. Diduga pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi.
3. Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi.