

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang bersangkutan dengan produktivitas kerja atau daya produksi telah banyak dilakukan terutama di Indonesia. Penelitian-penelitian tersebut meneliti berbagai macam indikator untuk mengetahui pengukuran produktivitas kerja sehingga dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. Berikut ini beberapa penelitian sebelumnya yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti :

Menurut penelitian Luh Sri Kumbardewi et. al. (2016) berjudul “Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja” hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap hubungan antara pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja UD Puji Jiwa Seni.

Dalam penelitian Dwy Puspita Chandra (2014) yang berjudul “Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Borongan PT. Inti Surya Santosa Kabupaten Gresik”. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semua hipotesis diterima yang berarti bahwa upah, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas secara langsung maupun secara tidak langsung.

Dalam penelitian Sef Afif Setiawan (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel *Intervening*” hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas.

Menurut penelitian Salju et.al. (2018) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo” menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain motivasi dan pengalaman kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1.	<b>Peneliti</b>	Luh Sri Kumbardewi et. al. (2016)	Vindy Widia Agustianis (2020)		
	<b>Judul</b>	Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang, Gresik, Jawa timur		
	<b>Variabel Bebas</b>	1. Umur (X <sub>1</sub> ) 2. Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> ) 3. Upah (X <sub>3</sub> ) 4. Teknologi (X <sub>4</sub> )	a. Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) b. Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) c. Pengalaman Kerja (X <sub>3</sub> )		Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )

		5. Lingkungan Kerja ( $X_4$ )			
	<b>Variabel Terikat</b>	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja (Y)		
	<b>Teknik Analisis</b>	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda		
2.	<b>Peneliti</b>	Dwy Puspita Chandra (2014)	Vindy Widia Agustianis (2020)		
	<b>Judul</b>	Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Borongan PT. Inti Surya Santosa Kabupaten Gresik	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang, Gresik, Jawa timur		
	<b>Variabel Bebas</b>	a. Upah ( $X_1$ ) b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) c. Motivasi Kerja ( $X_3$ )	a. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) c. Pengalaman Kerja ( $X_3$ )		Pengalaman Kerja ( $X_3$ )
	<b>Variabel Terikat</b>	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja (Y)		
	<b>Teknik Analisis</b>	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda		
3.	<b>Peneliti</b>	Sef Afif Setiawan (2018)	Vindy Widia Agustianis (2020)		
	<b>Judul</b>	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang,		

		Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Gresik, Jawa timur		
	<b>Variabel Bebas</b>	a. Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) b. Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) c. Semangat Kerja (X <sub>3</sub> )	a. Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) b. Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) c. Pengalaman Kerja (X <sub>3</sub> )		Pengalaman Kerja (X <sub>3</sub> )
	<b>Variabel Terikat</b>	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja (Y)		
	<b>Teknik Analisis</b>	Analisis Regresi Linear Sederhana	Analisis Regresi Linear Berganda		Analisis Regresi Linear Berganda
4.	<b>Peneliti</b>	Salju et.al. (2018)	Vindy Widia Agustianis (2020)		
	<b>Judul</b>	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang, Gresik, Jawa timur		
	<b>Variabel Bebas</b>	1. Motivasi (X <sub>1</sub> ) 2. Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	a. Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) b. Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) c. Pengalaman Kerja (X <sub>3</sub> )		Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )
	<b>Variabel Terikat</b>	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja (Y)		
	<b>Teknik Analisis</b>	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda		

Berdasarkan tabel di atas yang menunjukkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan jika Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja dapat

mempengaruhi produktivitas kerja. Terdapat beberapa persamaan dari penelitian terdahulu yaitu terdapat variabel Produktivitas kerja sebagai variabel terikat atau dependen dan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja sebagai variabel tidak terikat atau independen. Penelitian yang saat ini dilakukan mengkaji kembali variabel independen Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap variabel dependen produktivitas kerja.

## **1.2 Landasan Teori**

### **1.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mempelajari tentang bagaimana peran manusia dalam organisasi dan hubungannya dalam sebuah organisasi. Menurut Dessler (2015:3) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur untuk mendapatkan, memperhitungkan dan memberi kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menangani hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta hal-hal yang berhubungan dengan kesamarataan dalam sebuah organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:23) Sumber daya manusia yaitu manusia yang memiliki kemampuan terpadu yang dicirikan dengan pola pikir serta daya fisik yang baik. Karakter dan kepribadian sumber daya manusia dipengaruhi oleh dari lingkungan sekitar dan pergaulan sumber daya manusia tersebut, sedangkan motivasi kerja dan kinerja sumber daya manusia berasal dari pretensi dirinya sendiri sebagai manusia yang memiliki akal dan pikiran untuk bekerja.



Simamora (2015:5) memaknai manajemen sumber daya manusia sebagai tindakan dayaguna, tingkatan, perhitungan, dan reciprocity jasa dalam suatu organisasi atau kelompok kerja. Kemudian Mangkunegara (2011:2) menegaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan daya guna dan tata kelola sumber daya manusia yang ada pada individu (karyawan). daya guna dan tata kelola dikembangkan di dalam dunia kerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan organisasi terkait dan pengembangan individu karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengkaji bagaimana melakukan tata kelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui jaringan dan peranannya dalam organisasi tersebut.

#### **2.2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2016:21) menjelaskan terdapat dua fungsi manajemen sumber daya yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, dengan rincian sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan
  - b. Pengorganisasian
  - c. Pengarahan
  - d. Pengendalian
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengintegrasian
  - b. Pemeliharaan
  - c. Pengembangan

- d. Kedisiplinan
- e. Pemberhentian
- f. Pengadaan
- g. Kompensasi

### **2.2.1.3 Peranan Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:14) Sumber daya manusia pasti memiliki peranan manajemen yang krusial pada suatu organisasi, peranan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada *job description*, *job spesification*, *job requirment*, dan *job evaluation*, manajemen berperan secara efektif untuk menetapkan kuantitas, kualitas dan penugasan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Berdasarkan pada asas *the right man in the right place and the right man in the right job*, manajemen berperan untuk menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas*.
3. Memastikan program kesejahteraan karyawan dengan memberikan program pengembangan karyawan, promosi jabatan, dan pemberhentian karyawan.
4. Sumber daya manusia memiliki peran untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan di masa yang akan datang dengan melakukan penawaran dan permintaan sumber daya manusia.
5. Memperhitungkan perkembangan perusahaan dengan keadaan perekonomian kedepannya.
6. Mengawasi undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis secara cermat.

7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

## **1.2.2 Motivasi Kerja (X1)**

### **2.2.2.1 Definisi Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:111) Motivasi kerja merupakan pemberian kapabilitas yang dapat meningkatkan antusiasme seorang karyawan agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan efisien serta memadukan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan saat bekerja. Hasibuan juga menggunakan beberapa indikator seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan kerja dan rasa aman saat bekerja, kebutuhan akan *reward* dan promosi, kebutuhan dalam mengekspresikan diri dan kebutuhan sosial dalam penelitian yang dilakukannya.

Bangun (2012:312) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang menyebabkan orang lain tertarik menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Motivasi kerja diperlukan agar semangat dalam bekerja seseorang muncul sehingga dapat menunjang produktivitas kerjanya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sunyoto (2013:230) dengan adanya motivasi setiap individu diharapkan memiliki antusiasme yang tinggi dan mau bekerja keras untuk mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang diakibatkan dan dirangsang oleh kebutuhan, tujuan dan kemauan serta keputusannya. Rangsangan tersebut secara internal berasal dari diri sendiri dan secara eksternal berasal dari lingkungannya. Motivasi kerja dapat mempengaruhi



produktivitas kerja sehingga apabila motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja juga tinggi.

#### **2.2.2.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:150) terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu:

##### **1. Motivasi Positif**

Motivasi positif ketika motivasi diberikan dengan memberikan reward atau hadiah atas prestasi mereka saat bekerja. Dengan motivasi positif akan terjadi peningkatan semangat kerja dan berlomba-lomba dengan sesama rekan kerja untuk mendapatkan hadiah atau *reward* dari atasannya.

##### **2. Motivasi Negatif**

Motivasi negatif muncul ketika perusahaan memberikan *punishment* atau hukuman atas perilaku ketika bekerja bahkan pekerjaan yang kurang baik. Dengan menggunakan motivasi yang bersifat negatif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena takut akan hukuman.

#### **2.2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menggambarkan suatu hierarki kebutuhan manusia menurut Hasibuan (2012:153) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis yang merupakan kebutuhan tingkat dasar manusia sebagai makhluk hidup. Kebutuhan fisiologis dapat berupa kebutuhan fisik seperti kebutuhan untuk sandang, pangan, uang gaji, dan perlindungan baik secara fisik maupun psikis.

2. Kebutuhan akan rasa aman, yaitu suatu kebutuhan yang menyebabkan seseorang terdorong untuk memperoleh perlindungan baik dari bahaya, ancaman, hingga lingkungan hidup yang buruk.
3. Kebutuhan untuk memiliki merupakan suatu dorongan untuk memiliki relasi dan diterima oleh orang lain, berinteraksi dan memiliki afiliasi, kebutuhan untuk mencintai serta dicintai dan juga kebutuhan untuk dianggap sebagai salah satu anggota dalam komunitas sosialnya.
4. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan seseorang untuk merasa dihormati harga dirinya dan dihargai oleh orang disekitarnya.
5. Kebutuhan akan perwujudan diri, yaitu kebutuhan untuk dapat mewujudkan diri dengan dapat secara bebas menggunakan kapabilitas dan potensi dirinya. Kebutuhan untuk berpendapat, menilai dan melakukan kritik terhadap suatu permasalahan.

#### **2.2.2.4 Indikator Motivasi Kerja**

Suwatno (2011:177) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis yang berupa kebutuhan untuk makan, minum, sandang, perlindungan fisik dan psikis, hingga kebutuhan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling dasar seorang individu.

- b. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan rasa aman dari bahaya termasuk ancaman, pertentangan, dan lingkungan, secara fisik dan mental, psikologi dan intelektual semua anggota organisasi.
- c. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk dapat mewujudkan diri dengan dapat secara bebas menggunakan kemampuan dan potensi diri. Kebutuhan untuk berpendapat, menilai dan melakukan kritik terhadap sesuatu.

### **1.2.3 Lingkungan Kerja (X2)**

#### **2.2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2014:3) lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan aktivitas dan dijadikan sebagai sumber informasi, penciptaan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman harus dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan lebih betah dalam lingkungan kerjanya untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai, dan produktivitas kerjanya pun meningkat.

Sementara itu Sedarmayanti (2017:25) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sekawanan orang yang mana di dalamnya terdapat fasilitas yang dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya sesuai dengan visi misinya. Sedarmayanti juga menjelaskan jika suasana lingkungan kerja

yang nyaman dan aman individu maupun kelompok dapat melaksanakan kegiatan operasionalnya secara optimal, nyaman dan aman.

Analisa (2011:13) Mendefinisikan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor krusial dalam mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi. Lingkungan kerja dikatakan memiliki kondisi yang baik apabila karyawan secara aman dan nyaman dalam melaksanakan kegiatannya saat bekerja. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Kecocokan terhadap lingkungan kerja dapat dirasakan dalam jangka panjang, sedangkan ketidakcocokan lingkungan kerja karena lingkungan kerja tidak baik dapat mengakibatkan karyawan menjadi kurang produktif dan kegiatan operasional perusahaan akan terhambat. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan yang akan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas karyawan sehingga dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

#### **2.2.3.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:2) Lingkungan kerja seluruh fasilitas, perlengkapan, serta lingkungan di sekitar orang yang sedang bekerja, prosedur kerjanya, serta organisasi dalam tempat kerjanya. Jika lingkungan kerja baik dan nyaman karyawan akan lebih produktif dalam bekerja. Karena itu perlu diciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Nitisemito (2014) menyebutkan jika lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

#### 1. Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap lingkungan kerja karena dengan pemberian warna yang cocok dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding kantor hendaknya mempergunakan warna yang lembut. Untuk saat ini warna yang *pastel* dan cerah digunakan oleh para *start-up* dalam mendesain kantornya.

#### 2. Kebersihan

Kebersihan adalah syarat utama agar tetap sehat, termasuk kebersihan dalam kantor atau ruang kerja. Maka untuk menjaga kesehatan semua ruangan harus bersih. Misalnya penyediaan tempat sampah dalam jumlah yang cukup dan mudah dibersihkan, bersih dari penumpukan debu dan kotoran.

#### 3. Pertukaran udara

Pertukaran udara merupakan proses perputaran udara dengan cara mengeluarkan udara terkontaminasi suatu tempat, melalui ventilasi atau saluran pembuangan dan pertukaran, dan pemasukan udara segar melalui saluran masuk. Tujuan pertukaran udara ini yaitu untuk memberikan pasokan udara bersih dan segar di luar secara kontinu serta menjaga suhu dan kelembaban ruangan bagi individu dalam ruangan tersebut di tingkat yang nyaman dan aman bagi kesehatan. Tujuannya supaya karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga produktivitas kerja tidak akan terganggu.

#### 4. Penerangan

Penerangan kantor atau ruang kerja memiliki kontribusi yang penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat bekerja secara



optimal dan memberikan hasil yang baik sesuai tujuan perusahaan, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu terselesaikannya kegiatan operasional perusahaan.

#### 5. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja. Keamanan di sini yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Rasa aman terhadap lingkungan kerja fisik bisa seperti ketika bekerja karyawan merasa danai dan terjaga, jika lingkungan kerja tidak aman karyawan akan merasa gelisah dan tidak bisa berkonsentrasi sehingga produktivitas kerja tersebut akan mengalami penurunan.

#### 6. Kebisingan

Kebisingan bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Kebisingan dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga produktivitas kerja menurun dan hasil pekerjaannya bisa menjadi tidak optimal. Maka perlu melakukan pemilihan ruang kerja atau kantor yang jauh dari sumber kebisingan.

### **2.2.3.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Secara garis besar, menurut Sedarmayanti (2011:21) ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut.

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja yang dapat dilihat dan kasat mata di dalam kantor adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja langsung yaitu lingkungan kerja yang serta-merta berhubungan dengan karyawan seperti komputer, meja, dan alat tulis kantor.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan seperti temperatur udara, kebisingan, pencahayaan hingga pemilihan warna cat dalam ruangan kerja.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Semua lingkungan kerja yang ada di ruang kerja akan tetapi tidak kasat mata dan berkaitan dengan hubungan kerja, lingkungan kerja ini termasuk hubungan dengan sesama, maupun hubungan antara atasan dan bawahan dalam perusahaan dan sebaliknya. Terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu struktur organisasi dalam perusahaan, kerja sama antar kelompok maupun individu, perhatian dan dukungan pimpinan, tanggung jawab kerja, dan kelancaran dalam berkomunikasi.

Berdasarkan penjabaran di atas maka disimpulkan lingkungan kerja menurut penulis adalah lingkungan yang berhubungan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaannya di perusahaan.

### **2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada teori yang dikemukakan oleh Wursanto dalam Dharmawan (2011:47). Indikator-indikatornya sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Perlakuan yang baik
3. Keamanan Kerja
4. Hubungan yang harmonis

#### **1.2.4 Pengalaman Kerja (X3)**

##### **2.2.4.1 Definisi Pengalaman Kerja**

Wibowo (2011:100) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai salah satu konstituen yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja di perusahaan. Baharuddin (2011) menjabarkan jika pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin berpengalaman dia dalam bidang pekerjaannya.

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.

Manulang (2013:15) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu prosedur di mana karyawan mengumpulkan pengetahuan dan keterampilannya dengan terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas mengenai pola suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:108) pengalaman kerja dibutuhkan dalam hal peningkatan prestasi dan promosi jabatan.

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.

#### **2.2.4.2 Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Foster (2011:43) 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:

1. 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.

2. 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.
3. Kecakapan dalam menggunakan peralatan saat bekerja. Tingkat kecakapan seseorang dalam melaksanakan semua peralatan dan teknik dalam menggunakan peralatan tersebut.

#### **2.2.4.3 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 akan memberikan manfaat seperti:

1. Semakin banyak kepercayaan yang diberikan dari orang lain dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan karena keterampilan yang sudah dimiliki dari pengalaman kerja sebelumnya.
2. Karisma dan wibawa untuk dapat memengaruhi orang lain sehingga mereka mau bekerja sesuai dengan keinginannya akan semakin melonjak.
3. Karena pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sudah banyak maka pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan lancar.



4. Manfaat lain pengalaman kerja adalah dengan semakin banyaknya pengalaman kerja, maka orang akan mendapatkan penghasilan yang lebih baik.

### **1.2.5 Produktivitas Kerja (Y)**

#### **2.2.5.1 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 (2012:94) produktivitas membandingkan hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Jika tingkat produksi naik maka dimungkinkan karena tingkat produktivitas meningkat dan tingkat efisiensi (waktu-bahan-tenaga) serta keterampilannya juga meningkat (Sukirno, 2010:367).

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.

#### **2.2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut (Muchdarsyah (dalam Salju dkk (2018) terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

1. Pendidikan

Secara formal maupun informal, faktor pendidikan akan menggerakkan karyawan untuk lebih produktif. Orang yang berpendidikan lebih tinggi pada umumnya memiliki wawasan yang lebih luas terutama terhadap pentingnya produktivitas kerja.

## 2. Disiplin

Disiplin saat bekerja dapat menyebabkan penyelesaian pekerjaan akan lebih cepat. Disiplin kerja menunjukkan sikap disiplin seperti sikap loyal, dan patuh terhadap peraturan kerja dalam perusahaan maupun organisasi, serta menjalankannya baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

## 3. Motivasi

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk menggapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan motivasi, secara psikologis akan memanfaatkan potensi diri untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

## 4. Pengalaman Kerja

Semakin berpengalaman seorang karyawan, maka akan semakin cakap karyawan tersebut saat bekerja serta memanfaatkan fasilitas dan teknologi dalam lingkungan kerja dengan optimal. Oleh karena itu visi misi perusahaan dapat di capai dengan sangat baik.

## 5. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen termasuk pemanfaatan ilmu yang memerlukan pendidikan maupun penelitian dan juga perbaikan melalui penerapan teknologi.

## 6. Modal

Modal merupakan kekayaan finansial sebagai alat picu perusahaan, dengan modal perusahaan dapat menyediakan teknologi serta fasilitas yang cukup dan memadai bagi karyawan sehingga dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan mudah sehingga dapat

meningkatkan produktivitas kerjanya. Teknologi dan fasilitas yang layak dan akseptabel akan membuat semangat dalam bekerja meningkat dan secara tidak langsung produktivitas kerja juga dapat meningkat.

### **2.2.5.3 Manfaat Produktivitas Kerja**

Terdapat dua manfaat produktivitas kerja secara garis besar menurut Suhadi (2010:33) yaitu:

1. Manfaat Mikro: Penurunan biaya per unit, penghematan sumber daya masukan, peningkatan kontribusi pajak, kompensasi hubungan kerja lebih baik, peningkatan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.
2. Manfaat Makro: Pemberian kesempatan bagi masyarakat untuk meningkatkan taraf hidupnya melalui penghasilan dan penurunan harga barang dan jasa di pasar, penghematan sumber daya alam, perbaikan keadaan kerja termasuk fasilitas dan mutu hidup yang baik.

### **2.2.5.4 Dampak Produktivitas Kerja**

Mulyadi (2015:106) mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak terbatas, mulai dari perusahaan besar hingga perusahaan kecil pun membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Kita bisa melihat apakah terjadi peningkatan produktivitas kerja pada karyawan dengan memperhatikan sikap atau perilaku karyawan tersebut, termasuk penguasaan teknik dalam bidang pekerjaan yang ditekuni.

Untuk itu pimpinan harus bisa memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Salah satunya yang harus

diperhatikan oleh para pimpinan yaitu motivasi dalam bekerja kerja. Seorang pemimpin harus mampu untuk membina mental kerja karyawan, disiplin kerja, meninjau lingkungan kerja, pengetahuan yang dimiliki, maupun keterampilan dan sebagainya.

#### **2.2.5.5 Indikator Produktivitas Kerja**

Dimensi dan indikator-indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2016:104) adalah sebagai berikut:

1. 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.

2. Meningkatkan pencapaian hasil kerja

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan setelah melakukan suatu usaha.

3. 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.

4. Pengembangan diri

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

## 5. Mutu

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

## 6. 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.

### 1.3 Hubungan Antar Variabel

#### 1.3.1 Hubungan Motivasi Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Pola seorang karyawan saat bekerja dirangsang oleh kebutuhan, keinginan, hingga tujuan dan keputusannya dalam menjalankan tugasnya. Rangsangan tersebut dapat muncul baik secara internal atau dari diri sendiri dan secara eksternal dari lingkungannya.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja sehingga apabila motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja juga tinggi. Hasibuan (2016:219) yang mengatakan motivasi kerja penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwy Puspita Chandra (2014) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan borongan PT. Inti Surya Santosa Gresik. Dengan demikian hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja bersifat positif.



### **1.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y)**

Jika kondisi lingkungan kerjanya baik, individu maupun kelompok dalam perusahaan tersebut dapat menjalankan kegiatannya dalam perusahaan secara optimal, nyaman dan aman.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sekawanan orang yang mana di dalamnya terdapat fasilitas dan juga hubungan baik dengan rekan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Jika kondisi lingkungan kerja yang baik individu maupun kelompok dapat melaksanakan kegiatan operasionalnya secara optimal, nyaman dan aman.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luh Sri Kumbardewi (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja bersifat positif.

### **1.3.3 Hubungan Pengalaman Kerja (X3) dengan Produktivitas Kerja (Y)**

Manulang (2013:15) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu teknik dalam membentuk pengetahuan dan keterampilan mengenai pola suatu pekerjaan karena partisipasinya pada pekerjaan yang ada di perusahaan. Melalui pengalaman kerja, karyawan akan dapat meningkatkan kapabilitasnya dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dengan harapan kelak akan dipromosikan ataupun dengan terkumpulnya pengalaman kerja seseorang akan mendapatkan posisi lebih tinggi dari perusahaan tempat dia bekerja sebelumnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maisyarah dkk (2019) yang membuktikan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja nelayan kelong pada kelompok Nelayan Bawal X. Dengan demikian hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja bersifat positif.

#### **1.4 Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian (Dantes, 2012:164). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut :

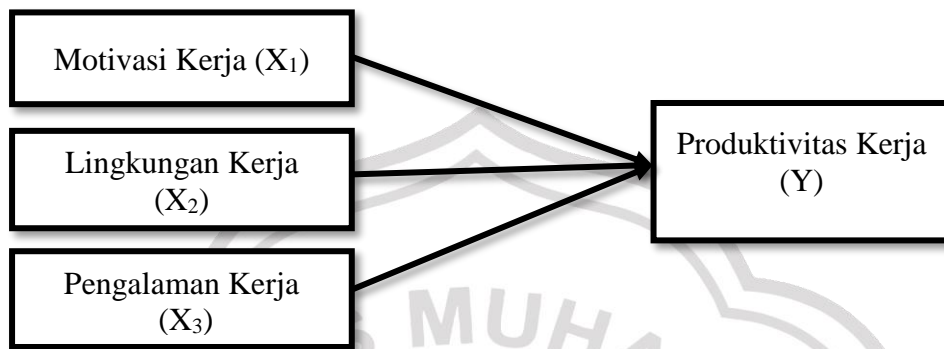
1. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang.
3. Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang.

#### **1.5 Kerangka Konseptual**

Kerangka konsep adalah merupakan formulasi atau simplikasi dari kerangka teori atau teori-teori yang mendukung penelitian tersebut (Notoatmodjo, 2010:182).

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, dengan produktivitas kerja sebagai variabel tetap, dan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan

pengalaman kerja sebagai variabel tidak tetap . Kerangka berpikir yang dibuat berdasarkan variabel yang diamati adalah sebagai berikut :



Keterangan :  
→ : Secara Parsial

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

