

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengalaman Kerja

Nitisemito (2001) menjelaskan bahwa pengalaman sangat panjang dan banyak, sehingga cenderung mempunyai kemampuan dan kapasitas yang lebih menonjol daripada tanpa pengalaman. Dengan demikian semakin lama karyawan yang ada di dalam perusahaan maka akan semakin siap untuk menghadapi permasalahan yang muncul. Handoko (2001) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah derajat kewenangan informasi dan kemampuan seorang individu dalam pekerjaannya yang dapat diperkirakan dari waktu kerja dan dari tingkat informasi dan kemampuan yang dimilikinya.

Pengalaman kerja adalah cara untuk membentuk informasi atau kemampuan tentang teknik dalam suatu pekerjaan dikarenakan keterlibatan karyawan tersebut dalam proses pelaksanaan pekerjaan (Manulang, 1984). Pengalaman kerja juga menjadi salah satu faktor pendukung pelaksanaan representative karyawan. Menurut Wibowo (2007), seorang pionir atau pimpinan harus memiliki pengalaman menorganisir individu, berkomunikasi didepan umum, menangani masalah, dan lainnya. Pengalaman yang dimiliki seseorang terus berubah sesekali, terus berubah sesuai perkembangan waktu dan perubahan di tempat kerja.

Pengalaman kerja yang lebih banyak akan memiliki tingkat inspirasi pekerja yang lebih tinggi. Dengan lebih banyak pengalaman, inspirasi

representatif akan meningkat dimana dari pengalaman akan berhati-hati dan mengambil keuntungan dari kesalahan sehingga melakukan suatu pekerjaan akan terasa lebih memuaskan sebagai hasil dari pengalaman yang dimiliki (Hamzah, 2004).

Manulang (1984) menjelaskan ada empat indikator dalam menilai pengalaman kerja. Empat indikator tersebut adalah :

1. Lama kerja
2. Pengetahuan
3. Keterampilan
4. Penguasaan

2.1.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kondisi peraturan dimana individu yang bergabung dalam suatu organisasi bertanggung jawab untuk menyelesaikan aturan dengan senang hati. (Liang Gie, 1981). Bejo Siswanto (2009) menyatakan bahwa Suatu sikap menghargai, menghormati, mematuhi, dan menyetujui tata tertib dan peraturan yang berlaku, baik yang tersusun maupun yang tidak tertulis dan dapat menjalankannya serta tidak berusaha untuk tidak mengakui wewenang tersebut jika ia melanggar kewajiban dan komitmen atas wewenang yang diberikan kepadanya.

Seperti yang dijelaskan oleh Rivai (2005) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh atasan untuk berbicara dengan karyawan sehingga mereka akan mengubah perilaku dan memperluas kesadaran seperti keinginan seseorang untuk tunduk pada setiap peraturan dan praktik normal yang berlaku. dalam sebuah

organisasi. Keith Devis dalam Mangkunegara (2013) disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk mendukung aturan yang ada dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah mentalitas perhatian, keinginan, dan kesiapan seseorang untuk mematuhi banyak pedoman dan norma sosial yang berlaku dalam lingkungan umum.

Indikator dalam Disiplin kerja menurut Rivai (2005) di bagi menjadi lima aspek penilaian. Adapun lima indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan terhadap absensi
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

2.1.3. Motivasi Karyawan

Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2003) motivasi adalah tindakan yang menghasilkan, menyampaikan, dan mengikuti perilaku manusia. Motivasi merupakan daya dorong utama yang berasal dari dalam diri seseorang dan tempat kerjanya, yang membuat seseorang mau banyak mengaktifkan kemampuannya sebagai penguasaan, tenaga, dan waktu untuk menyelesaikan berbagai latihan yang menjadi kewajibannya dan memenuhi kewajiban dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Rivai dalam Kadarisman (2012) menyampaikan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan kualitas yang mempengaruhi orang untuk

mencapai hal-hal spesifik yang sesuai tujuan seseorang. Sikap dan kualitas ini tidak terdeteksi yang memperkuat dorongan orang untuk bertindak dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu, inspirasi sering diartikan sebagai faktor pendorong dalam perilaku individu (Sutrisno, 2013). “motivasi adalah susunan daya dorong utama yang dapat menimbulkan semangat kerja individu, sehingga individu mau bekerja sama dengan tim, efektivitas kerja dan integrasi dengan segala upaya untuk mencapai pemenuhan”.

Robbins dalam Edy Sutrisno (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah "keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh kapasitas untuk memenuhi beberapa persyaratan individu". Wibowo (2014) menambahkan motivasi sebagai pendorong atas rangkaian dari proses perilaku individu dalam mencapai tujuan. Individu memiliki dorongan untuk memiliki pilihan untuk mencapai tujuan yang ideal.

Bayu Fadillah (2013) menjelaskan penilaian dalam motivasi kerja yang di bagi dalam empat indikator. Berikut ini merupakan indikator dari motivasi kerja adalah :

1. Memiliki tanggungjawab sendiri
2. Prestasi kerja
3. Peluang untuk maju keinginan
4. Sikap dan nilai terhadap individu

2.1.4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kapasitas dari individu atau alat untuk menciptakan lebih banyak pekerjaan daripada ukuran standar yang selama ini telah dianggap umum (The Liang Gie, 1981). Sedarmayanti (2009) menjelaskan produktivitas sebagai sikap mentalitas psikologis yang secara konsisten memiliki pandangan "kepuasan pribadi hari ini harus lebih unggul dari kemarin, dan besok lebih unggul dari waktu sekarang". Perspektif mental yang berguna antara lain persuasif, terlatih, imajinatif, inventif, dinamis, ahli, dan jiwa juang.

Produktivitas kerja pada dasarnya menggabungkan sikap psikologis yang secara konsisten memiliki pandangan seperti kenyataan sekarang harus lebih unggul dari kemarin dan hari esok harus lebih unggul dari sekarang, cara kerja sekarang harus lebih unggul dari cara kerja sebelumnya dan hasil yang akan datang harus lebih banyak (lebih baik) dari yang diperoleh saat ini (Simanjuntak, 2008). Melayu S.P Hasibuan (2013) menambahkan bahwa produktivitas kerja merupakan korelasi antara pengeluaran dan pemasukan, dimana hasil harus memiliki nilai ekstra dan metode pengejaran yang lebih baik.

Secara logika, produktivitas mengandung cara pandang terhadap kehidupan dan sikap psikologis yang secara konsisten berusaha untuk mencapai kepuasan pribadi. Keadaan saat ini seharusnya lebih baik dari yang kemarin. Dari sebagian definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah korelasi antara hasil presentasi yang sebenarnya (hasil) dan pengorbanan (masukan) yang diberikan oleh individu/kelompok untuk mencapainya. Produktivitas berkaitan dengan kecukupan penggunaan tenaga kerja dan peralatan

yang pada dasarnya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah proporsi akibat pelaksanaan terhadap waktu yang dibutuhkan untuk membuat barang dari suatu tenaga kerja.

Indikator produktivitas kerja menurut The Liang Gie (1981) dibagi menjadi lima bagian. Adapun lima indikator tersebut sebagai berikut :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Kemampuan
4. Sikap
5. Perilaku

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar dari penelitian ini, maka penting adanya untuk mengetahui hasil dari penelitian terdahulu. Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi hedonis, kemudahan, *celebrity endorse* dan keamana terhadap keputusan pembelian, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama (Tahun)	Variabel	Hasil
1.	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. Sarman Sinaga (2020)	Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan Independen: X1 = Motivasi X2 = Pengalaman Kerja	1. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
2.	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja	Dependen: Produktivitas Kerja	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap

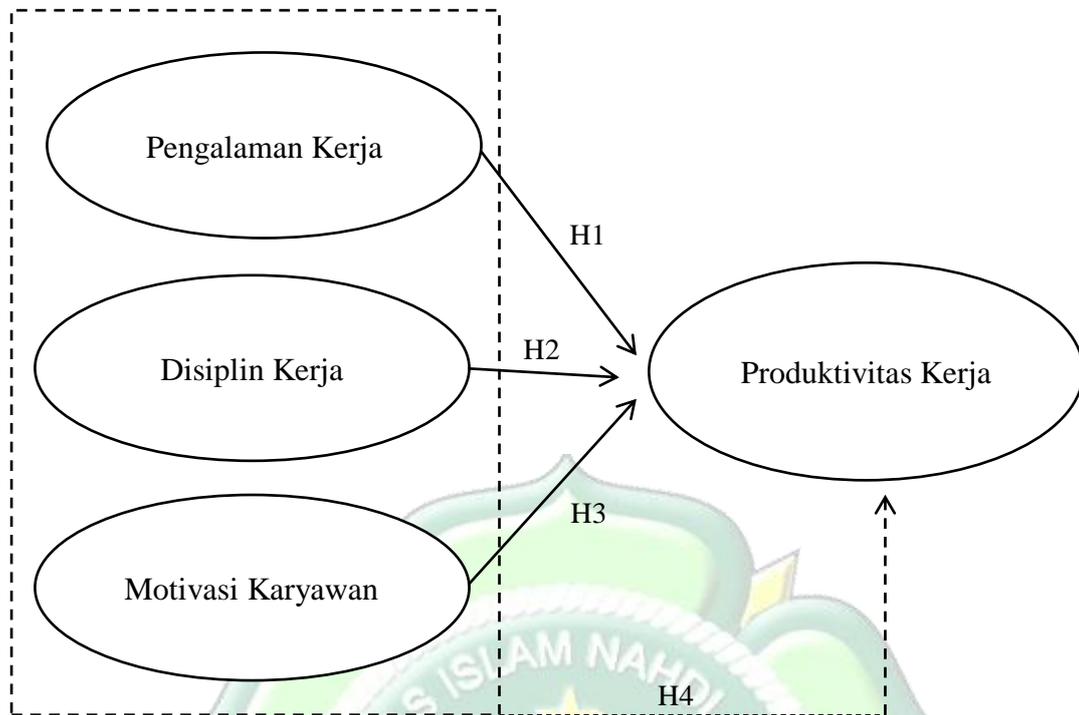
No	Judul, Nama (Tahun)	Variabel	Hasil
	Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Salju dan Muhammad Lukman (2018)	Karyawan Independen: X1 = Motivasi X2 = Pengalaman Kerja	produktivitas kerja. 2. Pengalaman Kerja tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
3	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro Di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang. Muhwan dan Siti Puryandani (2019)	Dependen: Produktivitas Kerja Pegawai Independen: X1 = Disiplin X2 = Motivasi X3 = Pengalaman Kerja	1. Disiplin tidak ada berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja 2. Motivasi ada pengaruh positif terhadap produktivitas kerja 3. Pengalaman Kerja ada pengaruh positif terhadap produktivitas kerja
4.	Analisis Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pos dan Giro Manado. Ria Mentari Muslimin, Christoffel Kojo dan Lucky O.H. Dotulong (2016)	Dependen: Produktivitas Kerja Pegawai Independen: X1 = Pelatihan X2 = Motivasi X3 = Disiplin Kerja	1. Pelatihan berhubungan positif terhadap produktivitas kerja 2. Motivasi berhubungan positif terhadap produktivitas kerja 3. Disiplin Kerja berhubungan positif terhadap produktivitas kerja
5.	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Yudi Siswandi (2016)	Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan Independen: X1 = Pelatihan X2 = Disiplin	1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja 2. Disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
6.	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang Muhwan dan Siti Puryandani (2019)	Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan Independen: X1 = Disiplin X2 = Motivasi X3 = Pengalaman Kerja	1. Disiplin tidak ada pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan 2. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

No	Judul, Nama (Tahun)	Variabel	Hasil
7.	Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara Mardjan Dunggio (2013)	Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan Independen: X1 = Semangat Kerja X2 = Disiplin Kerja	1. Ada pengaruh positif dan signifikan dari semangat terhadap produktivitas kerja 2. Ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
8.	Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra dan Gede Putu Agus Jana Susila (2016)	Dependen: Produktivitas Karyawan Independen: X1 = Umur X2 = Pengalaman Kerja X3 = Upah X4 = Teknologi X5 = Lingkungan Kerja	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan umur terhadap produktivitas karyawan 2. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan upah terhadap produktivitas kerja 4. Terdapat pengaruh teknologi terhadap produktivitas karyawan 5. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan
9.	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Guru di SMA 27 Bone Nusran, Baharuddin dan Muh. Nasir (2018)	Dependen: Produktivitas Kerja Guru Independen: X1 = Pengalaman Kerja X2 = Pemberian Insentif X3 = Disiplin Kerja	1. Terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan dari pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja 2. Terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan dari pemberian insentif terhadap produktivitas kerja 3. Terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

No	Judul, Nama (Tahun)	Variabel	Hasil
10.	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado Natalia M. Nangoy, Victor P.K. Lengkong dan Yantje Uhing (2020)	Dependen: Produktivitas Kerja Pegawai Independen: X1 = Motivasi Kerja X2 = Pengalaman Kerja X3 = Stres Kerja	1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja 3. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
11.	Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Zebec Endah Ratna Sari dan Jerry M. Logahan (2020)	Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan Independen: X1 = Semangat Kerja X2 = Disiplin Kerja	1. Semangat kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Disiplin kerja secara parsial juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja
12.	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun Yanti Italia, Wayan Cipta dan Fridayana Yudiaatmaja (2014)	Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan Independen: X1 = Pengalaman Kerja X2 = Kepuasan Kerja	1. Berpengaruh positif dan signifikan dari variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja 2. Berpengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh pengalaman kerja , disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Kerangka Teoritis yang menggambarkan hubungan antar variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4. Perumusan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai dugaan atau jawaban sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran dan landasan teori, maka hipotesis yang diuji adalah :

2.4.1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan

Pengalaman kerja adalah cara untuk membentuk informasi atau kemampuan tentang teknik dalam suatu pekerjaan dikarenakan keterlibatan karyawan tersebut dalam proses pelaksanaan pekerjaan (Manulang, 1984). Menurut Wibowo (2007), seorang pionir atau pimpinan

harus memiliki pengalaman menorganisir individu, berkomunikasi didepan umum, menangani masalah, dan lainnya. Pengalaman yang dimiliki seseorang terus berubah sesekali, terus berubah sesuai perkembangan waktu dan perubahan di tempat kerja.

Hasil penelitian dari Yanti Italia, Wayan Cipta dan Fridayana Yudiaatmaja (2014), Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra dan Gede Putu Agus Jana Susila (2016), Nusran, Baharuddin dan Muh. Nasir (2018), Muhwan dan Siti Puryandani (2019) Sarman Sinaga (2020), Natalia M. Nangoy, Victor P.K. Lengkong dan Yantje Uhing (2020) dan Natalia, Victor P.K. dan Yantje (2020) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, diakarenakan pengalaman kerja diperlukan karena pengalaman yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Sedangkan hasil penelitian dari Muhammad Lukman (2018) menyatakan berlawanan yakni pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H1 : Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Bejo Siswanto (2009) menyatakan bahwa Suatu sikap menghargai, menghormati, mematuhi, dan menyetujui tata tertib dan peraturan yang berlaku, baik yang tersusun maupun yang tidak tertulis dan dapat menjalankannya serta tidak berusaha untuk tidak mengakui wewenang tersebut jika ia melanggar kewajiban dan komitmen atas wewenang yang

diberikan kepadanya. Rivai dan Sagala (2013) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh atasan untuk berbicara dengan karyawan sehingga mereka akan mengubah perilaku dan memperluas kesadaran seperti keinginan seseorang untuk tunduk pada setiap peraturan dan praktik normal yang berlaku. dalam sebuah organisasi.

Penelitian dari Mardjan Dunggio (2013), Yudi Siswandi (2016), Christoffel Kojo dan Lucky O.H. Dotulong (2016), Nusran, Baharuddin dan Muh. Nasir (2018) dan Endah Ratna Sari dan Jerry M. Logahan (2020) mendapatkan hasil penelitian bahwasannya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Umi Mafaza Hafni (2017) dan Muhwan dan Siti Puryandani (2019) tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.4.3. Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan

Wibowo (2014) menambahkan motivasi sebagai pendorong atas rangkaian dari proses perilaku individu dalam mencapai tujuan. individu memiliki dorongan untuk memiliki pilihan untuk mencapai tujuan yang ideal. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu, inspirasi sering diartikan sebagai faktor pendorong dalam perilaku individu (Sutrisno, 2013).

Hasil penelitian Bagus Dwi Pramono (2014), Ria Mentari Muslimin, Christoffel Kojo dan Lucky O.H. Dotulong (2016) Salju dan Muhammad Lukman (2018), Muhwan dan Siti Puryandani (2019) dan Sarman Sinaga (2020), Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Sedangkan hasil penelitian dari Natalia M. Nangoy, Victor P.K. Lengkong dan Yantje Uhing (2020) mempunyai hasil penelitian bahwasannya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3 : Motivasi Karyawan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.4.4. Pengaruh Secara Bersama-sama Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Wibowo (2007), seorang pionir atau pimpinan harus memiliki pengalaman menorganisir individu, berkomunikasi didepan umum, menangani masalah, dan lainnya. Pengalaman yang dimiliki seseorang terus berubah sesekali, terus berubah sesuai perkembangan waktu dan perubahan ditempat kerja. Rivai dan Sagala (2013) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh atasan untuk berbicara dengan karyawan sehingga mereka akan mengubah perilaku dan memperluas kesadaran seperti keinginan seseorang untuk tunduk pada setiap peraturan dan praktik normal yang berlaku. dalam sebuah organisasi. Wibowo (2014) menambahkan motivasi sebagai pendorong atas rangkaian dari proses

perilaku individu dalam mencapai tujuan. individu memiliki dorongan untuk memiliki pilihan untuk mencapai tujuan yang ideal.

Natalia, Victor P.K. dan Yantje (2020), Christoffel Kojo dan Lucky O.H. Dotulong (2016) dan Bagus Dwi Pramono (2014) dalam penelitiannya mendapatkan hasil variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan Muhammad Lukman (2018), Umi Mafaza Hafni (2017), Natalia M. Nangoy, Victor P.K. Lengkong dan Yantje Uhing (2020), menyatakan sebaliknya bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H4 : Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan Berpengaruh Secara Bersama-sama Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

