

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut R Terry (dalam Masram dan Mu'ah, 2015 : 6) Manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:2) bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk pencapaian suatu tujuan.

Menurut Farida (2015 :7) Sumber daya manusia atau *human resource* dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau *employee*. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek – praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek – aspek SDM dari manajemen kerja.

Widodo (2015 : 2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang yang memenuhi kebutuhan itu dan

mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara melihat latar belakang pendidikan atau kemampuan dan penugasan yang tepat, agar sesuai kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada.

Berdasarkan definisi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan komponen perusahaan yang penting, karena SDM sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan. maka dari itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Sehingga mampu bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan

2.1.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (dalam diktat Farida, 2015:9) defnisi MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dengan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi, Penjelasan ringkasan diatas adalah:

1) Perencanaan

Menentukan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan/program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2) Pengorganisasian

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas – tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3) Pengarahan

Memberikan perintah, saran- saran sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

4) Pengawasan

Mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksi apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

Sedangkan fungsi operasionalnya adalah :

a. Pengadaan sumber daya manusia

Pengadaan SDM untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama untuk menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikannya.

b. Pengembangan SDM

Pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan lewat latihan (*training*) dan pendidikan yang diperlukan.

c. Pemberian kompensasi SDM

Pemberian kompensasi ini berhubungan dengan evaluasi atau penilaian prestasi kerja yang dicapai oleh karyawannya.

d. Pengintegrasian SDM

Pengintegrasian ini menyangkut penyesuaian keinginan dari para individu dengan keinginan organisasi atau masyarakat. Dengan demikian kita perlu memahami perasaan dan sikap para karyawan untuk dipertimbangkan dengan pembuatan berbagai kebijaksanaan organisasi.

e. Pemeliharaan SDM

Fungsi ini mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Fungsi ini dititik beratkan pada pemeliharaan kondisi dari fisik karyawan (kesehatan dan keselamatan) dan pemeliharaan sikap yang menyangkut (program pelayanan karyawan)

f. Pemutusan Hubungan Kerja SDM

Fungsi ini akan semakin kompleks dan penuh dengan tantangan karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walaupun habis masa kerjanya. Oleh karena itu menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat dilakukan tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberikan uang pesangon, uang ganti rugi dan hak pensiun.

Pada dasarnya fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling berkaitan satu dengan yang lain karena apabila terdapat ketimpangan salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi

yang lainnya. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting bagi perusahaan, semua kebijakan dan keputusan berada pada perusahaan, jika fungsi-fungsi SDM ini dilaksanakan dengan baik maka perusahaan akan dapat mencapai target-target yang telah ditetapkan.

2.1.2. Pengalaman Kerja

2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengertian yang terdapat dalam kamus besar bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang, sedangkan kerja merupakan kegiatan untuk melakukan suatu kegiatan. Pengalaman kerja dapat diartikan suatu proses pembentukan atau ketrampilan kerja seseorang tentang metode suatu pekerjaan, karena karyawan tersebut terlibat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuni, Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka karyawan tersebut akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah didalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2011) Pengalaman kerja adalah suatu dasar/racun seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas,

kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Sedangkan menurut Trijoko (2008 : 82) pengalaman kerja adalah pengetahuan atau ketrampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Hasibuan (2009:109) menjelaskan bahwa Pengalaman (senioritas) adalah lamanya pengalaman kerja karyawan. Pengukuran pengalaman kerja karyawan akan diukur dengan lamanya bekerja pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya, dengan memiliki pengalaman kerja yang banyak maka seseorang tersebut akan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, serta pengalaman kerja dapat memberikan keuntungan salah satunya adalah pengalaman kerja biasanya akan menjadi sebuah pertimbangan utama di suatu perusahaan dikarenakan perusahaan tersebut memandang dan memberikan nilai tambah bagi seseorang yang berpengalaman.

2.1.2.2. Indikator pengalaman kerja

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan suatu pekerjaan secara berulang-ulang. Indikator-indikator pengalaman kerja menurut Handoko (2009:43) dalam Faris dkk (2016) adalah sebagai berikut :

1. Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugasnya dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerpakan informasi pada tanggung jawab pekerja. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

2.1.3. Penempatan Kerja

2.1.3.1. Pengertian penempatan kerja

Menurut Gomes (2013), penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat

tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2012) penempatan (*placement*) merupakan penempatan seseorang keposisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan.

Menurut Badriyah (2015) penempatan kerja adalah kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan baru yang akan direkrut, tetapi juga dapat melalui promosi, pengalihan (*transfer*) dan penurunan jabatan (*demosi*) atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan penempatan kerja merupakan proses penempatan karyawan disuatu perusahaan/organisasi dengan memperhatikan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang dimiliki.

2.1.3.2. Faktor-faktor penempatan karyawan

Menurut Suwatno (2013:117) mengemukakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan karyawan didalam

suatu perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Faktor prestasi akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan pada masa sekolah dasar sampai pendidikan terakhir.

2. Faktor pengalaman

Pengalaman kerja perlu menjadi pertimbangan karena ada kecenderungan makin lama bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan makin singkat masa kerja, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh.

3. Faktor kesehatan fisik dan mental

Bila hal ini diabaikan dapat merugikan lembaga. Oleh sebab itu sebelum pegawai atau karyawan yang bersangkutan diterima disuatu perusahaan maka perlu diadakannya tes atau uji kesehatan.

4. Status perkawinan

Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal merugikan kita bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi pegawai wanita sebaiknya ditempatkan pada lokasi atau kantor cabang dimana suaminya bertugas.

5. Usia

Faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan, hal ini untuk menghindari rendahnya

produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

2.1.3.3. Prosedur penempatan kerja karyawan

Sebelum mengadakan penempatan kerja karyawan, setiap perusahaan perlu melihat prosedur atau proses dalam menempatkan karyawan. Adapun prosedur menurut Badriyah (2015) yaitu :

1. Untuk mendapatkan karyawan atau pegawai harus melalui analisis tenaga kerja
2. Adanya standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerjaan
3. Adanya pelamar yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

2.1.3.4. Jenis-jenis penempatan karyawan

Menurut Siagian (2013) terdapat 3 jenis penempatan kerja karyawan, yaitu :

1. Promosi

Promosi merupakan seorang karyawan yang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tingkat tanggungjawabnya lebih besar dan jabatannya lebih tinggi serta penghasilannya lebih besar.

2. Alih tugas

Dalam rangka menempatkan karyawan, terdapat dua bentuk alih tugas, dan dapat mengambil salah satu dari dua bentuk tersebut.

Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada tugas baru dan tanggungjawab, jabatan dan penghasilan relatif sama dengan

statusnya yang lama. Bentuk kedua adalah alih tempat, jika cara ini dilakukan berarti seorang karyawan tersebut tetap melakukan pekerjaan yang sama, hanya saja lokasi tempatnya bekerja lain dari yang sekarang.

3. Demosi

Demosi merupakan penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggungjawab yang semakin kecil, sebelum melakukan demosi setiap perusahaan telah melakukan berbagai pertimbangan terlebih dahulu.

2.1.3.5. Indikator-indikator penempatan kerja

Menurut Suwatno dan Yuniarsih (2013) indikator penempatan kerja adalah :

1. Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut:

- a. Pendidikan yang seharusnya artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- b. Pendidikan alternatif yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman

kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Ketrampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek,

4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.

5. Faktor usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

2.1.4. Lingkungan Kerja Fisik

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Farida (2016:10) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/krasan, dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak

terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja secara garis besar digolongkan menjadi 2 yaitu : Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, Pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap warna dan lain sebagainya.

Menurut Lasmiani (2013) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang fisik disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, dalam menjaga produktivitas karyawannya setiap perusahaan wajib memperhatikan lingkungan kerja karyawannya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan saat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya baik secara langsung maupun secara tidak langsung untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Penjelasan lingkungan dalam penelitian ini, dibatasi pada lingkungan fisik.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Beberapa faktor lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011) , yaitu :

a. Penerangan / pencahayaan ditempat kerja

Pencahayaan ditempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan, guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu pencahayaan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

c. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, dan biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan, udara

yang kotor mengakibatkan sesak napas. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan ditempat kerja

Bunyi yang tidak dikehendaki telinga akan dapat mengganggu ketenangan karyawan dalam bekerjasama akan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanisme ditempat kerja

Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagai getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan dan timbulnya beberapa penyakit.

g. Bau-bauan ditempat kerja

Bau-bauan yang ada disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

h. Tata warna ditempat kerja

Tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan ruang, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan, sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain sebagainya karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja akan tetapi meliputi tata warna, tata letak, perlengkapan dan lain-lain.

j. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang bernada lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

k. Keamanan ditempat kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh sebab itu, faktor keamanan perlu diwujudkan.

2.1.4.3. Indikator lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2011 : 26) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik ialah :

a. Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan memudahkan karyawan dalam bekerja.

b. Sirkulasi udara diruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. penggunaan warna

warna dapat dipengaruhi terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan.

e. kelembaban udara

kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitasnya diperusahaan.

2.1.5. Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.5.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Pada dasarnya produktivitas merupakan sikap mental atau pandangan hidup yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan yang artinya hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Pandangan hidup yang demikian ini dapat mendorong karyawan untuk tidak cepat merasa puas, hal ini juga akan berdampak positif untuk dirinya sendiri, karena akan terus mengembangkan diri, meningkatkan pengetahuan serta kemampuan kerja yang dimilikinya.

Setiap perusahaan atau organisasi akan senantiasa berusaha agar setiap anggota atau setiap karyawan yang terlibat didalam organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi berupa produktivitas kerja yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat terwujud.

Menurut Sutrisno (2011) Produktivitas sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2009:100) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan 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 dari hari ini.

Sedangkan menurut Danang (2012:203) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan setiap individu harus selalu melakukan perbaikan, mengembangkan diri serta selalu meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Produktivitas kerja dapat diartikan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan dalam proses produksi.

2.1.5.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun lingkungan perusahaan. Menurut Sutrisno (2009) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

a. Pelatihan

Pelatihan dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. dengan adanya pelatihan akan dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Sikap yang jalin-menjalin akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.5.3. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009 : 104) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut :

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang 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 karyawan 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 yang dimiliki. pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Wartana (2011 : 25) untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dapat digunakan indikator sebagai berikut :

- a. Kemampuan memotivasi diri
- b. Membangun rasa percaya diri
- c. Bertanggungjawab dalam pekerjaan
- d. Menyenangi pekerjaan
- e. Mampu mengatasi persoalan
- f. Memberi kontribusi yang positif
- g. Memiliki potensi dalam bekerja

2.1.5.4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2015 : 21) pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkat ekonomi. Pengukuran produktivitas pada perusahaan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009 : 80-81) yaitu : Pertama, dengan pemberitahuan awal, instansi dan pelaksana suatu sistem pengukuran, akan meninggikan kesadaran

pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas. Kedua, diskusi tentang gambaran-gambaran yang berasal dari metode-metode yang relatif kasar ataupun dari data yang kurang memenuhi syarat sekalipun, ternyata memberi dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktif atas produktif.

Menurut Tarwaka dkk (2004) produktivitas parsial adalah perbandingan dari keluaran dengan satu jenis masukan atau input persatuan waktu, seperti upah tenaga kerja, kapital, bahan, energi, beban kerja, dll.

Soederman dalam Tarwaka (2004) menghitung produktivitas parsial tenaga kerja dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{keluaran}}{\text{Jenis masukan} \times \text{waktu}}$$

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	Rika Dwi Nafiah (2018)	Pengaruh Kompensasi, pengalaman kerja, dan	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Kompensasi berpengaruh dan

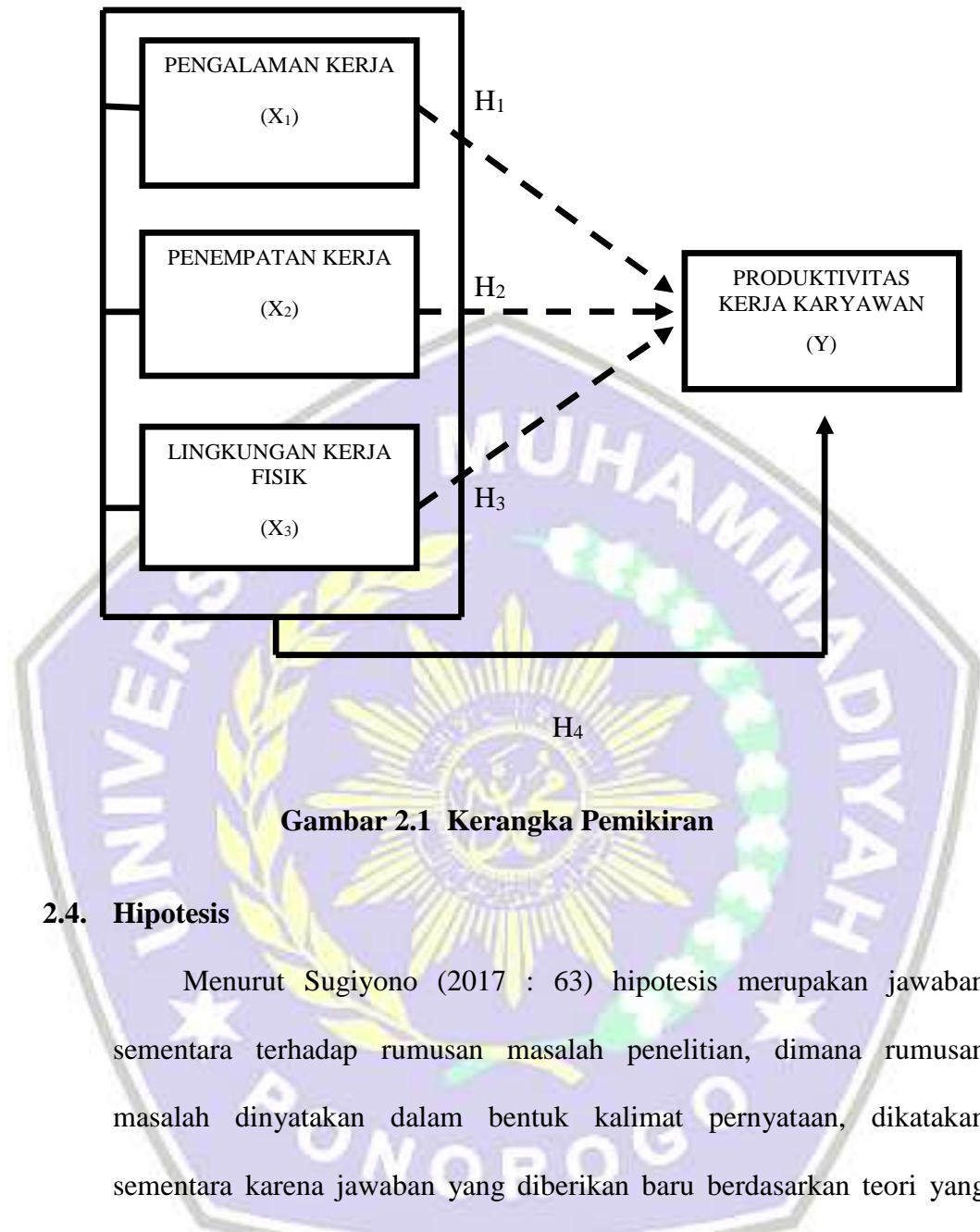
		<p>disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai moderasi pada karyawan bagian produksi PR.djanoko ponorogo</p>	<p>signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>2. Pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</p>
2	<p>Endang Haryati dan Siti Hajar (2016)</p>	<p>Pengaruh penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero).</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <p>Pengaruh penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia secara parsial ada pengaruh signifikan antara penempatan kerja (independen) terhadap produktivitas kerja</p>

			(dependen).
3	Wahyu Nigrum Handayani & Shinta Wahyu Hati (2018)	Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan operator bagian produksi pada perusahaan manufaktur di PT. ABC Batam	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pengaruh secara parsial dari lingkungan kerja fisik yang meliputi temperatur, kebisingan, getaran, penerangan, sirkulasi udara terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Adanya pengaruh secara simultan dari lingkungan kerja fisik yang meliputi temperatur, kebisingan, getaran, penerangan, sirkulasi udara, terhadap

			produktivitas kerja karyawan.
4	Bambang Permadi Saputra Prabowo.,dkk (2016)	Pengaruh tingkat pendidikan dan penempatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Tingkat pendidikan dan penempatan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung

2.3. Kerangka pemikiran

Menurut Sugiyono (2017 : 93) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran berguna untuk menggambarkan arah penelitian dan memperoleh jawaban yang lebih jelas mengenai permasalahan dalam penelitian. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian seperti bagan dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017 : 63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

2.4.1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasibuan (2009:109) menjelaskan bahwa Pengalaman (senioritas) adalah lamanya pengalaman kerja karyawan, Pengukuran pengalaman kerja karyawan akan diukur dengan lamanya bekerja pada perusahaan. hal ini terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Nafiah (2018) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai moderasi pada karyawan bagian produksi PR Djanoko Ponorogo”. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PR Djanoko Ponorogo. Berdasarkan uraian diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut :

Ho₁: Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di industri batik tulis Mukti Rahayu di desa Sidomukti Magetan

Ha₁: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di industri batik tulis Mukti Rahayu di desa Sidomukti Magetan

2.4.2. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Menurut Ardana dkk (2012:82) penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk

dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggungjawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggungjawab tersebut. Penempatan kerja merupakan salah satu variabel yang menentukan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Prabowo.,dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung” mendapatkan hasil bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung penempatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga penempatan menjadi faktor pendorong atau salah satu acuan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung.

H₀₂: Penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di industri batik tulis Mukti Rahayu di desa Sidomukti Magetan

H_{a2}: Penempatan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan di industri batik tulis Mukti Rahayu di desa Sidomukti Magetan

2.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni : lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Dalam penelitian yang dilakukan Handayani & Hati (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator bagian Produksi Pada Perusahaan Manufaktur di PT. ABC Batam” mendapatkan hasil bahwa secara simultan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₀₃: Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan di industri batik tulis Mukti Rahayu di desa Sidomukti Magetan

H_{a3}: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di industri batik tulis Mukti Rahayu di desa Sidomukti Magetan

2.4.4. Pengaruh Pengalaman kerja, Penempatan kerja, dan Lingkungan kerja fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh salah satu faktor saja, namun bisa dipengaruhi oleh banyak faktor. Sama halnya dengan penelitian ini. Faktor Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja fisik. Hal ini sesuai dengan hasil beberapa penelitian yang dijadikan satu dan mengemukakan bahwa variabel pengalaman kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ho₄: Pengalaman kerja, Penempatan kerja, dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di industri batik tulis Mukti Rahayu di desa Sidomukti Magetan

Ha₄: Pengalaman kerja, Penempatan kerja, dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di industri batik tulis Mukti Rahayu di desa Sidomukti Magetan