

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2014) Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Farida Umi (2015) MSDM merupakan seni dan ilmu dalam perencanaan, pengkoordinasian/organisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Farida Umi (2015) Sumber daya manusia atau *human resource* dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam sebuah organisasi atau bisa disebut sebagai karyawan atau *employee*. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh seorang manajer dalam sebuah perusahaan mengenai aspek-aspek SDM dari manajemen kerja.

Dalam ruang lingkup organisasi SDM merupakan faktor penggerak utama berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013) bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karsa.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu untuk mengelola sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tugas dari manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mengelola unsur manusia secara baik agar mampu bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida Umi (2015) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain :

1. Fungsi secara manajerial :

a. Perencanaan

Setiap manajer pasti akan melakukan perencanaan terkait dengan tujuan dan target perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan penyusunan langkah-langkah untuk mempersiapkan segala kebutuhan dengan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Penyusunan suatu organisasi dengan merancang struktur dan hubungan untuk mengetahui tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.

c. Pengarahan

Pengarahan tenaga kerja bertujuan untuk memberikan perintah, petunjuk serta saran sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

d. Pengawasan

Mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksi apabila terjadi penyimpangan terhadap standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Fungsi secara operasional :

a. Pengadaan sumber daya manusia

Pengadaan SDM untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikannya. Seleksi serta penempatan tenaga kerja menentukan kebutuhan tenaga kerja didalam perusahaan dan ditempatkan sesuai dengan pekerjaannya.

b. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan karyawan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan melalui program-program pelatihan (training) dan pendidikan yang diperlukan dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Pemberian kompensasi sumber daya manusia

Karyawan yang bekerja keras akan mendapatkan kompensasi dari perusahaan, kompensasi dapat berupa gaji, upah,

tunjangan maupun fasilitas yang layak atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawannya.

d. Pengintegrasikan sumber daya manusia

Pengintegrasian ini menyangkut kesesuaian antara keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan dan masyarakat. Sehingga, perlu memahami sikap dan perasaan para karyawan untuk mempertimbangkan pembuatan berbagai kebijakan dalam suatu organisasi.

e. Pemeliharaan sumber daya manusia

Kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik karyawan (kesehatan dan keselamatan) dan pemeliharaan sikap yang menyangkut (program pelayanan karyawan) sehingga karyawan tetap loyal bekerja secara produktif agar mencapai tujuan perusahaan.

f. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja karyawan dari perusahaan karena masa kerjanya telah habis. Pemutusan hubungan kerja ini disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun atau timbul akibat dilakukan tindakan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan hak karyawan, seperti memberikan uang pesangon, uang ganti rugi dan hak pensiun.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Adapun Mila Badriyah (2015:41) menjelaskan bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Tujuan sosial, yaitu perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan serta tantangan terhadap masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan organisasi, yaitu sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional, yaitu mempertahankan departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan organisasi.
4. Tujuan individual, yaitu tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Menurut Sardiman (2011) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata "*motif*" dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah

pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang dalam bekerja, agar mau bekerja sama serta dapat bekerja secara efektif dan terintegrasi dalam segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor psikologis yang menunjukkan minat terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2010). Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam proses pencapaian hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi itu sendiri merupakan suatu dorongan atau keinginan yang berasal dari luar maupun dari diri seseorang yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Seseorang dikatakan bermotivasi tinggi jika mempunyai keinginan yang kuat untuk menggapai cita-citanya dan menjalani hidup dengan lebih baik.

b. Teori-Teori Motivasi

a. Teori Hirarki Kebutuhan

Teori motivasi yang mendasari usaha pemberian motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H (Handoko, 2013). Maslow disebut dengan teori kebutuhan, artinya manusia mempunyai 5 tingkat atau hierarki kebutuhan antara lain :

1. Kebutuhan fisiological (*physiological needs*) :kebutuhan ini akan didahulukan pemenuhnya yaitu manusia untuk mempertahankan hidup, seperti: makanan, minuman, istirahat, tempat tinggal, pakaian.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) : kebutuhan akan rasa ingin dilindungi dari segala ancaman, dari bahaya fisik, aman secara ekonomi dan emosional serta keselamatan dalam bekerja.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*) : kebutuhan untuk merasa memiliki atau kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan pengakuan (*Esteem needs*) : kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, seperti kebutuhan akan penghargaan internal, biasanya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status, seperti: penghargaan, pengakuan, perhatian.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) : kebutuhan seorang karyawan dalam mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dirinya dengan potensi yang dimiliki.

b. Teori Kebutuhan McClelland's

Teori kebutuhan McClelland's merupakan salah satu teori motivasi yang menyatakan bahwa perilaku manusia pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland's (Mangkunegara, 2013), antara lain :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) : yaitu motif yang mendorong seseorang untuk berprestasi. Karyawan dengan kebutuhan untuk berprestasi sangat termotivasi pujian dan imbalan akan kesuksesan yang telah diraih, perasaan positif yang muncul dari prestasi, berani mengambil pekerjaan tingkat resiko yang tinggi, serta keinginan untuk menghadapi sebuah tantangan.
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*) : yaitu motif yang menyebabkan seseorang berkeinginan berada bersama-sama dengan orang, bergabung, dan mempunyai hubungan yang hangat dengan orang lain.
- c. Kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*) : yaitu motif yang mendorong seseorang bertindak laku yang memberikan pengaruh terhadap orang lain.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Farida Umi dan Hartono S. (2016:26) menyatakan bahwa tujuan motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

d. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam mencapai tujuan tertentu perlu adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Edy Sutrisno (2010:124) mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor psikologis antara lain :

1. Faktor Intern, yaitu faktor yang berasal dari diri seseorang :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan memperoleh penghargaan

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Ekstern, yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang :
- a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang berlaku

e. Metode Motivasi

Motivasi berasal dari dalam maupun luar diri seseorang. Menurut Hasibuan (2014:149) ada dua metode motivasi, yaitu :

1. Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus.

2. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Misalnya, mesin yang

baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi.

f. Indikator Motivasi

Menurut Maslow (Mangkunegara, 2013) indikator-indikator untuk mengukur motivasi sebagai berikut :

1. **Kebutuhan fisiologis**

Kebutuhan yang paling dasar atau biasanya ditunjukkan dengan pemberian sarana dan prasarana, seperti kebutuhan makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal.

2. **Kebutuhan rasa aman**

Kebutuhan akan rasa ingin dilindungi dari segala ancaman, dari bahaya fisik, aman secara ekonomi dan emosional serta keselamatan dalam bekerja.

3. **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan untuk merasa memiliki atau kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. **Kebutuhan pengakuan**

Kebutuhan untuk dihormati atau pengakuan yang diberikan oleh orang lain bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.

5. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan seorang karyawan dalam mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dirinya dengan potensi yang dimiliki.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut pendapat Handoko (2011) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan yang dapat memberikan peluang besar untuk dapat memberikan pekerjaan yang lebih baik dalam jangka waktu tertentu. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Sutrisno (2010) pengalaman kerja merupakan suatu acuan seorang karyawan yang dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dilandasi tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik kepada berbagai pihak baik untuk menjaga produktivitas, kinerja maupun dapat menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa pengalaman kerja (*senioritas*) adalah promosi yang didasarkan pada lamanya seseorang dalam bekerja pada perusahaan. Dapat diartikan bahwa pengalaman kerja sangat penting untuk dapat melihat pengetahuan dan keterampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan maka semakin besar tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil dalam melakukan pekerjaan, semakin berkembangnya pula pikiran, serta

perilaku yang baik dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abariani dalam Amin, 2012).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat dilihat dari masa kerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Biasanya pengalaman kerja dapat menjadi sebuah pertimbangan bagi perusahaan karena dengan pengalaman yang cukup diharapkan mempunyai kemampuan yang besar serta dapat memberikan nilai tambah bagi seseorang yang berpengalaman.

b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, menurut Handoko (2011:241) antara lain :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*), untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan pada seseorang.

5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

c. Indikator-Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal yang menentukan pengalaman tidaknya seorang karyawan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, menurut Foster yang dikutip oleh Sartika (2015:56) antara lain:

1. Lama waktu atau masa kerja

Ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh seseorang dapat memahami tugas dalam pekerjaannya serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan

Pengetahuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Keterampilan yang dimiliki

Keterampilan yang merujuk pada kemampuan fisik dalam menjalankan suatu tugas.

4. Penguasaan terhadap pekerjaan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Penguasaan terhadap peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan tehnik peralatan.

4. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang membuat adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Mangkunegara (2013) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Panji Anoraga (2011) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang timbul dari seorang karyawan yang merasa tertekan ketika bekerja sehingga akan mengganggu pekerjaan dan dapat mengakibatkan karyawan bekerja tidak maksimal. Stres kerja itu sendiri diperlukan penanganan yang baik agar karyawan senantiasa semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan yang mengalami stres kerja terlalu besar dapat mengancam kemampuan menghadapi lingkungan dan akan menurunkan produktivitas

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Mengemukakan penyebab stres kerja karyawan menurut Hasibuan (2012:204) antara lain sebagai berikut :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja kurang memadai
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Adanya masalah-masalah keluarga

c. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:158) menyatakan bahwa ada tiga pola dalam mengatasi stres kerja, yaitu :

a. Pola Sehat

Pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi dapat menjadi lebih sehat dan berkembang.

b. Pola Harmonis

Pola harmonis yaitu pola dalam menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis serta tidak menimbulkan berbagai hambatan. Jika individu dapat mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur maka akan terjadi keharmonisan dan

keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan praktek yang diberikan.

c. Pola Patologis

Pola patologis yaitu pola dalam menghadapi stres yang berdampak dalam gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Jika individu dapat menghadapi tantangan dengan cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu akan menimbulkan reaksi berbahaya karena dapat menimbulkan masalah buruk.

Mangkunegara (2013:158) mengemukakan jika dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan tiga strategi, antara lain :

1. Memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres
2. Menetralkan dampak yang ditimbulkan stres
3. Meningkatkan daya tahan pribadi

d. Indikator-Indikator Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:157) menyatakan indikator-indikator untuk mengukur stres kerja sebagai berikut :

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan perusahaan, dan klien
2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan

4. Pekerjaan yang membosankan atau berulang-ulang
5. Beban yang terlalu banyak
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri, seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik, serta dukungan terhadap diri sendiri.

5. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Menurut Malayu S. P Hasibuan (2012) menyatakan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung, sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku, pabrik, dan mesin-mesin, tenaga kerja. Menurut Danang (2012:203) produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan perbandingan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja, tetapi juga untuk kualitas kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Sedarmayanti (2010) bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa yang setinggi mungkin dengan

memanfaatkan sumber daya seefisien mungkin. Dari pernyataan diatas dapat kita ketahui bahwa produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam penggunaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa secara umum produktivitas kerja merupakan suatu ukuran perbandingan antara hasil kerja yang dicapai (*input*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*output*). Dengan kata lain, produktivitas kerja mengacu pada pencapaian kerja yang maksimal, dan pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan.

b. Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Menurut Henry Simamora (Tiyani Umi, 2017) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja antara lain :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

Sedangkan menurut Mila Badriyah (2015:187-188) pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{\text{Jumlah hasil produksi}}{\text{Masukan total}}$$

c. Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Henry Simamora (Tiyani Umi, 2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini, peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh kemampuan karyawan

dalam menyelesaikan pekerjaan dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

B. Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|
| 1. | Salju dan Muhammad Lukman (2018) | Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo 2) Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo 3) Variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo |
| 2. | Via Hariyanti dan Tony Susilo W. (2015) | Motivasi dan Stres Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Delta Jaya | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi di PT. Delta Jaya Mas 2) Variabel stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi di PT. Delta Jaya |

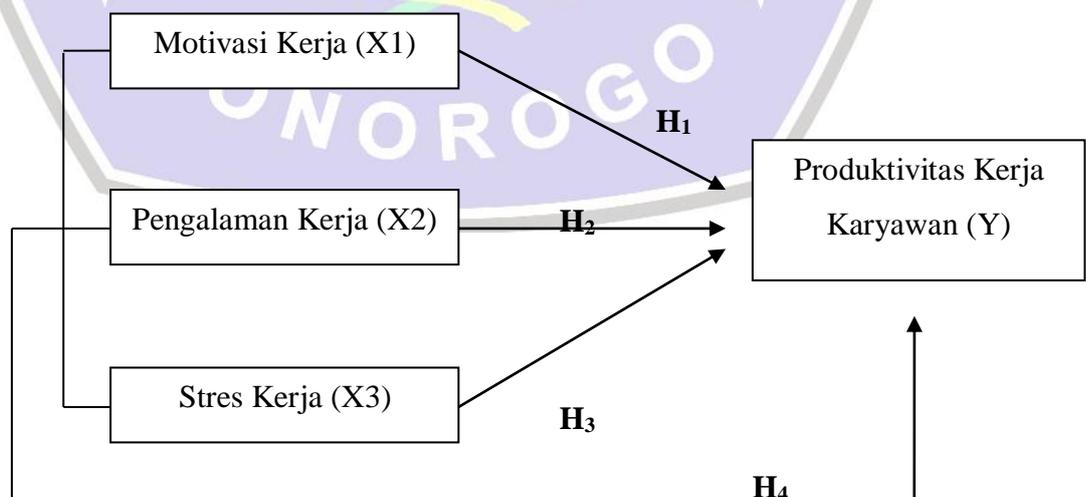
| | Mas | Mas |
|----|---|---|
| | | 3) Variabel motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi di PT. Delta Jaya Mas |
| 3. | Natalia M. Nangoy, Victor P.K. Lengkong, dan Yantje Uhing (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado 2) Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado 3) Variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado 4) Variabel motivasi kerja, pengalaman kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado |
| 4. | Nila Rizkie Febrianti, Hety M. Ani, dan Wiwin Hartanto (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso 2) Variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso 3) Variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 5. | Kintan Benvia Cherny dan Dwi Kartikasari (2017) | Pengaruh Stres dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Epson Batam | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <p>1) Variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Epson Batam</p> <p>2) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Epson Batam</p> <p>3) Variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Epson Batam</p> |
|----|---|--|--|

Tabel 2. Penelitian terdahulu

C. 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 suatu penelitian dan dapat memperoleh jawaban yang jelas tentang permasalahan dalam penelitian. Berikut adalah kerangka penelitian dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada gambar 1 diatas menjelaskan pengaruh tiga variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan stres kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu perproduktivitas kerja karyawan (Y) pada UD. Praktis Footwear Magetan. Gambaran hipotesis pada gambar kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, stres kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, serta motivasi kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan stres kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis diatas, maka dapat ditulis hipotesis sebagai berikut :

1. H₁ : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Praktis Footwear Magetan.
2. H₂ : Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Praktis Footwear Magetan.
3. H₃ : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Praktis Footwear Magetan.
4. H₄ : Diduga motivasi kerja, pengalaman kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Praktis Footwear Magetan.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013) menyatakan hipotesis merupakan sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara waktu yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan suatu keputusan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan rumusan masalah yang ada dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

1. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang dalam bekerja, agar mau bekerja sama serta dapat bekerja secara efektif dan terintegrasi dalam segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan, dan keinginan untuk lebih maju. Dengan adanya kebutuhan tersebut karyawan dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas kerja akan optimal.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salju dan Muhammad Lukman (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh

positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan keterangan diatas maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Praktis Footwear Magetan

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Handoko (2011) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan yang dapat memberikan peluang besar untuk dapat memberikan pekerjaan yang lebih baik dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu semakin karyawan memiliki pengalaman, maka produktivitasnya akan semakin meningkat. Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja karyawan, keterampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalamannya seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nila Rizkie Febrianti, Hety M. Ani, dan Wiwin Hartanto (2019) yang mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan dengan adanya pengalaman kerja maka produktivitas kerja

karyawan dapat meningkat. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disajikan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Praktis Footwear Magetan

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Mangkunegara (2013:157) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Beban kerja berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya, sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Selain itu karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar yang ditentukan, ditambah lagi intimidasi dan tekanan dari atasan maupun rekan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberikan dampak yang negatif pada hasil kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa apabila stres dibiarkan berlarut-larut dapat menurunkan produktifitas kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amelia E. Safitri dan Alini Gilang (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa setiap menurunnya jumlah stres kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disajikan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Praktis Footwear Magetan

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi kerja, pengalaman kerja, dan stres kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh berbeda-beda terhadap produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Ketiga variabel tersebut masing-masing mempunyai pengaruh positif dan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pada proses penyusunan Hipotesis 1, Hipotesis 2, dan Hipotesis 3 peneliti dapat menarik kesimpulan dengan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Praktis Footwear Magetan



