

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengalaman Kerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan sebuah proses yang dimana pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperoleh seseorang dari bekerja dalam suatu bidang tertentu selama periode waktu yang ditentukan ,Pengalaman kerja bisa diartikan aset yang dapat membantu seseorang mencapai kesuksesan dari karyawan. Pengalaman kerja dapat membuat seorang karyawan meningkatkan pengetahuan, penguasaan dan keterampilan yang dimilikinya ( Silmia & Aminuddi ,2020). Pengalaman kerja adalah bentuk softskill dan hardskill yang dimiliki oleh seseorang yang muncul secara bertahap agar dapat menyelesaikan pekerjaannya agar kemampuan yang dimiliki dapat beinovasi (Malik et al.,2020). Menurut Indartono (2018) Pengalaman kerja adalah pemahaman seorang karyawan terhadap pekerjaannya, kualitas kerja dan kuantitas kerjanya. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu (Purdawa & Henriansyah,2021). Dan terakhir, Pengalaman kerja mengacu pada keterampilan atau pengetahuan yang diperoleh karyawan dari waktu ke waktu saat bekerja di pekerjaan tertentu ( Adeniyi et al. 2023).

Tabel 2. 1

## Definisi Pengalaman Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Pengalaman Kerja
1	2018	Indartono	Pengalaman kerja adalah pemahaman seorang karyawan terhadap pekerjaannya, kualitas kerja dan kuantitas kerjanya.
2	2020	Silmia & Aminuddi	Pengalaman kerja dapat membuat seorang karyawan meningkatkan pengetahuan, penguasaan dan keterampilan yang dimilikinya.
3	2020	Malik et al	Pengalaman kerja adalah bentuk softskill dan hardskill yang dimiliki oleh seseorang yang muncul secara bertahap agar dapat menyelesaikan pekerjaannya agar kemampuan yang dimiliki dapat beinovasi.
4	2021	Purdawa & Henriansyah	Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu.
5	2023	Adeniyi et al	Pengalaman kerja mengacu pada keterampilan atau pengetahuan yang diperoleh karyawan dari waktu ke waktu saat bekerja di pekerjaan tertentu.

Sumber : Hasil Olah Penulis, 2024

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, Penulis dapat menyimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman kerja adalah hal yang penting untuk dimiliki agar dapat meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan, gaji, kemampuan, dan keterampilan.

### 2.1.1.2 Indikator Pengalaman Kerja

Terdapat beberapa indikator pengalaman kerja menurut para ahli yang disajikan oleh penulis pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2. 2**  
**Indikator Pengalaman Kerja**

<b>Indartono (2018)</b>	<b>Silmia &amp; Aminuddi (2020)</b>	<b>Malik, et al (2020)</b>	<b>Purdawa &amp; Henriansyah (2021)</b>	<b>Adeniyi et al (2023)</b>
1. Lama bekerja	1. Lama Waktu atau Masa Kerja	1. Pengetahuan	1. Masa kerja	1. Keterampilan
2. Keterampilan	2. Keterampilan yang dimiliki	2. Masa kerja	2. Keterampilan	2. Pengetahuan
3. Penggunaan waktu dan alat	3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan	3. Keterampilan	3. Pengetahuan	3. Penggunaan Waktu dan Alat
		4. Tanggung Jawab		

*Sumber : Hasil Olah Penulis, 2024*

Dari beberapa indikator yang ada pada tabel 2.2 diatas, penulis memilih indikator pengalaman kerja menurut Silmia & Aminuddi (2020). Adapun indikator pengalaman kerja menurut Silmia & Aminuddi (2020) yaitu :

#### 1. Lama Waktu atau Masa Kerja

Dapat diukur dari berapa lama bekerja, variasi pekerjaan dan penguasaan tugas.

#### 2. Keterampilan yang dimiliki

Dapat diukur dari kemampuan dalam bekerja dan mampu menerapkan informasi

#### 3. Penguasaan terhadap pekerjaan

Dapat diukur dari memahami pekerjaan dan mampu meminimalisir kesalahan.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja**

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan sangat penting untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi dari seluruh anggota perusahaan, dengan disiplin yang tinggi akan tercipta produktivitas kerja yang baik ( Digdowiseiso et al. 2024). Disiplin kerja merupakan suatu bentuk menaati dan melakukan sesuatu sesuai dengan nilai-nilai dan kaidah-kaidah yang diyakini menjadi tanggung jawabnya (Manik & Riwayati, 2022). Disiplin merupakan sikap mental yang terlihat dari perbuatan dan tingkah laku seseorang berupa ketaatan terhadap ketentuan yang berlaku ( Silmia & Aminuddin, 2020). Disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan keunggulan tim kerja dalam suatu organisasi (Malik et al. 2020). Menurut Siagian (2013:305) dalam Purnomo & Wahdiniwaty (2019) mendefinisikan disiplin kerja adalah disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai, sehingga mereka dengan sukarela berupaya bekerja sama dengan rekan-rekan mereka serta meningkatkan kinerja mereka.

Peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standard dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta ke efektifan standar perusahaan dalam menindaklanjuti hasil temuan disiplin kerja karyawan (Nurjaya, 2021). Menurut Pamungkas, A. C., & Wulantika, L (2019) Disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku

tertentu, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

**Tabel 2. 3**

**Definisi Disiplin Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Disiplin Kerja
1	2020	Malik, et al	Disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan keunggulan tim kerja dalam suatu organisasi.
2	2020	Silmia & Aminuddi	Disiplin merupakan sikap mental yang terlihat dari perbuatan dan tingkah laku seseorang berupa ketaatan terhadap ketentuan yang berlaku.
3	2021	Nurjaya	Peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standard dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta ke efektifan standar perusahaan dalam menindaklanjuti hasil temuan disiplin kerja karyawan
4	2022	Manik & Riwayati	Disiplin kerja merupakan suatu bentuk menaati dan melakukan sesuatu sesuai dengan nilai-nilai dan kaidah-kaidah yang diyakini menjadi tanggung jawabnya
5	2024	Digdowiseiso et al	Dalam menjalankan kegiatan perusahaan sangat penting untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi dari seluruh anggota perusahaan, dengan disiplin yang tinggi akan tercipta produktivitas kerja yang baik

*Sumber : Hasil Olah Penulis, 2024*

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah disiplin kerja membawa manfaat besar bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan, ketaatan ini memastikan keteraturan dan kelancaran tugas, menghasilkan hasil terbaik.

### 2.1.2.2 Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Nurjaya (2021) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan patuh terhadap semua peraturan yang ada jika mereka merasa bahwa mereka akan diberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi dan usaha yang mereka berikan kepada perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Teladan dari pimpinan memiliki nilai yang sangat penting karena di lingkungan perusahaan, semua karyawan akan mengamati bagaimana pimpinan menegakkan disiplin pada dirinya sendiri dan bagaimana karyawan mengendalikan tindakan dan sikap agar sesuai dengan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin dalam perusahaan tidak akan berhasil jika tidak ada peraturan tertulis yang jelas yang dapat dijadikan acuan bersama.

4. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap aktivitas perusahaan, pengawasan diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas mereka dengan akurat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

5. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Setiap karyawan memiliki sikap atau karakteristik yang berbeda-beda. Mereka tidak hanya mencari imbalan yang tinggi dan tugas yang

menantang, tetapi juga menginginkan perhatian yang besar dari pimpinan mereka .

6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### 2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator disiplin kerja menurut para ahli yang disajikan oleh penulis pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2. 4**  
**Indikator Disiplin Kerja**

Malik, et al(2020)	Silmia & Aminuddin (2020)	Nurjaya (2021)	Manik & Riwayati (2022)	Digdowniseiso et al (2024)
1. Kepatuhan pada peraturan 2. Efektif dalam bekerja 3. Kehadiran tepat waktu 4. Tingkat absensi 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1. Taat aturan waktu 2. Taat perilaku dalam pekerjaan 3. Taat peraturan perusahaan	1. Tepat waktu 2. Tertib 3. Tanggung jawab	1. Tepat waktu dan Taat peraturan 2. Tanggung jawab	1. Kehadiran 2. Tepat waktu 3. Menjalankan pekerjaannya

Sumber : Hasil Olah Penulis, 2024

Dari beberapa indikator yang pada tabel 2.4 diatas, penulis memilih indikator disiplin kerja menurut Silmia & Aminuddin (2020) yaitu :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dapat diukur dari jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang tepat waktu yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Dapat diukur dengan dari cara melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan jabatan.

### 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dapat diukur dari ketentuan cara berpakaian dan sikap maupun tingkat laku dalam bekerja di perusahaan.

## **2.1.3 Produktivitas Kerja**

### **2.1.3.1 Definisi Produktivitas Kerja**

Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan dari sumber daya yang dimiliki, dengan adanya peningkatan efisiensi, sistem kerja dan peningkatan keterampilan dari karyawannya (Silmia & Aminuddin 2020). Menurut Siagian (2002) dalam Pamungkas, A. C., & Wulantika, L (2019), “produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Produktivitas kerja merupakan usaha yang dilakukan oleh setiap tenaga kerja termasuk pegawai dalam memaksimalkan semangat kerja dan juga motivasi kerja untuk meningkatkan keluaran berupa output melalui masukan berupa modal dan tenaga kerja yang ada (Telaumbanua, 2022). Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya (Purdawa & Hendriansyah 2021). Dan menurut (Tahir et al. 2020) Produktivitas kerja ialah ukuran yang menunjukkan penilaian antara masukan dan keluaran yang dikeluarkan kantor beserta posisi tenaga kerja yang dimiliki perpaduan waktu. Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Output dan Input yang optimal (Malik et al. 2020)

Perusahaan melakukan berbagai upaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Semua ini merupakan langkah-langkah yang diambil oleh perusahaan untuk memastikan bahwa mereka memiliki pegawai yang produktif. Menurut Ardana,(2012:270) dalam Purnomo & Wahdiniwaty (2019) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan.

Produktivitas yang tinggi dari pegawai memberikan manfaat yang proporsional bagi organisasi. Hal ini menegaskan bahwa, tanpa memperhatikan sumber daya alam atau materi yang dimiliki, penggunaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting.

**Tabel 2. 5**

**Definisi Produktivitas Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Produktivitas Kerja
1	2020	Silmia & Aminuddin	Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan dari sumber daya yang dimiliki, dengan adanya peningkatan efisiensi, sistem kerja dan peningkatan keterampilan dari karyawannya
2	2020	Tahir et al	Produktivitas kerja ialah ukuran yang menunjukkan penilaian antara masukan dan keluaran yang dikeluarkan kantor beserta posisi tenaga kerja yang dimiliki perpaduan waktu.
3	2020	Malik et al	Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Ouput dan Input yang optimal
4	2021	Purdawa & Hendriansyah	Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraanya
5	2022	Telaumbanua	Produktivitas kerja merupakan usaha yang dilakukan oleh setiap tenaga kerja termasuk pegawai dalam memaksimalkan semangat kerja dan juga motivasi kerja untuk meningkatkan keluaran berupa output melalui masukan berupa modal dan tenaga kerja yang ada

*Sumber : Hasil Olah penulis , 2024*

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan

barang atau jasa dengan kualitas dan kuantitas tertentu dalam waktu yang telah ditentukan.

### 2.1.3.2 Indikator Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa indikator produktivitas kerja menurut para ahli yang disajikan oleh penulis pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2. 6**  
**Indikator Produktivitas Kerja**

Malik et all (2020)	Tahir et all (2020)	Silmia Aminuddin (2020)	Purdawa & Hendriansyah (2021)	Telaumbanua (2022)
1. Kuantitas Kerja	1. Kuantitas Kerja	1.Efektivitas	1. Tingkat penghasilan	1. Berasal dari diri sendiri
2. Kualitas Kerja	2. Kualitas Kerja	2.Efisiensi	2. Kualitas kerja	2. Lingkungan Kerja
3. Ketepatan Waktu	3. Ketepatan Waktu	3. Kualitas	3. Ketepatan waktu	

Sumber : Hasil Olah penulis , 2024

Dari beberapa indikator yang pada tabel 2.6 diatas, penulis memilih indikator disiplin kerja menurut Silmia & Aminuddin (2020) yaitu:

#### 1. Efektivitas

Dapat diukur dengan pencapaian target dan ketepatan waktu.

#### 2. Efisiensi

Dapat diukur dengan pelaksanaan pekerjaan dan menghindari bentuk pemborosan biaya.

#### 3. Kualitas

Dapat diukur dengan pengalaman kerja dan kecakapan dalam memilih produk yang dihasilkan.

### 2.1.3 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan merujuk kepada beberapa penelitian sebelumnya yang hasilnya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menetapkan hasil penelitian yang sedang dilakukan. Oleh karena itu, penulis melakukan tinjauan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang membahas variabel yang sedang diteliti, menggunakan jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut adalah isi tinjauannya dalam format tabel :

**Tabel 2.7**

#### Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Jody Eko Saputa, Herry Krisnandi, Kumba Digdowisei 2024	<b>Judul:</b> The Influence Of Work Motivation, Work Experience, Work Compensation And Work Discipline On Pt Employee Productivity. Easypower Global Technology  <b>Metode :</b> Deskriptif Kuantitatif  <b>Sampel :</b> 106 Responden	Keberhasilan Yang Diraih PT Easypower Global Technology Tentunya Dipengaruhi Oleh Keberhasilan Karyawannya. Evaluasi Keberhasilan Karyawan Di Tempat Kerja Dapat Diketahui Jika Perusahaan Menerapkan Sistem Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan.  Dengan Cara Ini, Pencapaian Tujuan Perusahaan Menjadi Sesuatu Yang Bisa Dicapai.	Persamaan : Memiliki Variabel Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan ( <i>Work Experience, Work Compensation And Work Discipline On And Productivity</i> )  Perbedaan : Penelitian Ini Menggunakan Variabel Motivasi Kerja ( <i>Work Motivation</i> )
2	Oktavianus Rogasian Deden Dan Episilandri Septyarini 2024	<b>Judul :</b> Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Di Kantor Koperasi	Koperasi KSP Credit Union Dharma Prima Kita Dan Kemudian Dibahas Pada Bab Sebelumnya, Maka Dapat Disimpulkan Bahwa: Motivasi Kerja Berpengaruh	Persamaan : Memiliki Variabel Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
		<p>Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita</p> <p><b>Metode :</b> Kueisoner</p> <p><b>Sampel :</b> 50 Responden</p>	<p>Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KSP Credit Union Dharma Prima Kita</p> <p>Karenakan Motivasi Merupakan Dorongan Kekuatan Mental Untuk Melakukan Atau Membuat Kegiatan Tertentu. Dengan Adanya Motivasi Yang Tinggi Maka Seseorang Karyawan Kinerjanya Akan Baik Dan Produktivitas Kerjanya Akan Meningkatkan. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan</p>	<p>Perbedaan : Penelitian Ini Menggunakan Variabel Motivasi Kerja</p>
3	<p>Adigun, Olumbunmi Racheal, Akangbe, Clement Adeniyi  2023</p>	<p><b>Judul :</b> Work Experience And Competencies As Indicators Of Effectiveness Of Editor's Performance In Book Publishing Companies In Southwest Nigeria</p> <p><b>Metode :</b> Survei Diadops</p> <p><b>Sampel :</b> 24 Responden</p>	<p>Efektivitas Kinerja Sangat Penting Bagi Editor Untuk Berkembang Di Perusahaan Penerbitan.</p> <p>Karena Itu, Sangat Penting Bahwa Perusahaan Penerbitan Buku Mempertimbangkan Efektivitas Kinerja Editor Mereka Dengan Mengadopsi Tindakan Pencegahan Dan Mesin Yang Diperlukan Yang Dapat Meningkatkan Pekerjaan Mereka.</p> <p>Namun, Efektivitas Kinerja Akan Menjadi Illusi Jika Mayoritas Editor Tidak Memiliki</p>	<p>Persamaan : Memiliki Variabel Pengalaman Kerja</p> <p>Perbedaan : Kompetensi Dan Efektivitas Kinerja (<i>Competence And Performance Effectiveness</i>)</p>

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
			Kapasitas Untuk Bertindak Di Bidang Spesialisasi Mereka	
4	Dewi Ariska Manik Dan Hegwigis Esti Riwayati 2022	<b>Judul :</b> The Importance Of Motivation, Discipline, And Work Experience On Work Productivity  <b>Metode :</b> Statistik Regresi  <b>Sampel :</b> 70 Responden	Pegawai Rajawali Television Mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Diperoleh Nilai Rata-Rata Yang Sangat Baik.  Berdasarkan Hasil Uji Hipotesis, Diperoleh Kesimpulan Sebagai Berikut: Motivasi Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Di Rajawali TV News.	Persamaan : Memiliki Variabel Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan ( <i>Work Experience, Work Compensation And Work Discipline On And Productivity</i> )  Perbedaan : Penelitian Ini Menggunakan Variabel Motivasi Kerja ( <i>Work Motivation</i> )
5	Aldhi Pandhita, Karnadi, Lusiana Tulhusna 2022	<b>Judul :</b> Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus)  <b>Metode :</b> <i>Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM)</i>  <b>Sampel :</b> 40 Responden	PT Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus Hasil Analisis Menunjukkan Bahwa Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.  Pengalaman Kerja Dalam Sebuah Organisasi Sangatlah Penting Karena Hal Ini Yang Dimiliki Secara Langsung Oleh Seorang Karyawan Baik Tinggi Rendahnya Pengalaman Kerja Yang Dimilikinya Dan Hal Ini Dapat Menentukan Kinerja Karyawan Itu Sendiri Nantinya Dalam Pelaksanaan	Persamaan : Memiliki Variabel Pengalaman Kerja  Perbedaan : Kompetensi Dan Kinerja Karyawan

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
			Pekerjaan Yang Dilakukanya.	
6	Muhammad Ilham 2022	<b>Judul :</b> Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris  <b>Metode :</b> Kualitatif  <b>Sampel :</b> 30 Responden	Pengalaman Kerja Merupakan Sebagai Suatu Ukuran Tentang Lama Waktu Atau Masa Kerjanya Yang Telah Ditempuh Seseorang Dalam Memahami Pekerjaannya Dan Dapat Menjalankan Pekerjaan Tersebut.  Pengalaman Kerja Diperlukan Untuk Meningkatkan Efektivitas Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan, Tujuan Hal Tersebut Untuk Mendapatkan Hasil Kerja Yang Efektif Dan Peningkatan Produktivitas Kerja Bagi Karyawan Itu Sendiri	Persamaan : Memiliki Variabel Pengalaman Kerja  Perbedaan: Penelitian Ini Menggunakan Variabel Kinerja Karyawan
7	Muhammad Hanif Kamaluddin 2022	<b>Judul :</b> Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Ud. Mixmex Lamongan  <b>Metode :</b> Kuesioner  <b>Sampel :</b> 53 Respoden	UD Mixmex Lamongan Tentang Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan.  Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada UD. Mixmex Lamongan.	Persamaan : Memiliki Variabel Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan  Perbedaan : Penelitian Ini Menggunakan Variabel Motivasi Kerja Dan Pelatihan

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
8	Darmawan Hulu, Arian to Lahagu, Eliagus Telaumban ua 2022	<b>Judul:</b> Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias  <b>Metode:</b> Deskriptif Kualitatif Melalui Observasi, Wawancara Dan Dokumentasi	Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias  Hasil Penelitian Dari Hasil Wawancara Yang Dikumpulkan Terkait Dengan Indikator Lingkungan Kerja Diperoleh Informasi Bahwa Tidak Ada Kesenjangan Diantara Pegawai Dan Selalu Memberikan Dukungan Dalam Bekerja, Suasana Kerja Yang Harmonis Memberikan Dorongan Dan Motivasi Kepada Para Pegawai Untuk Bekerja Dengan Baik Dan Penuh Tanggung Jawab.	Persamaan : Memiliki Variabel Produktivitas Pegawai  Perbedaan : Penelitian Ini Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja
9	Nunu Nurjaya 2021	<b>Judul :</b> Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona  <b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Sampel :</b> 88 Responden	Bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hazara Cipta Pesona  Karena Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Singifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Maka Kurangnya Pemberian Motivasi Kerja Bisa Menimbulkan Masalah Seperti Kinerja Karyawan Yang Rendah.	Persamaan : Memiliki Variabel Disiplin Kerja  Perbedaan : Penelitian Ini Menggunakan Variabel Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan
10	Tedi Pitri SIP MM 2020	<b>Judul :</b> Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja	Pada CV Ria Busana Manusia Merupakan Sumber Daya Terpenting Dalam Suatu Organisasi,	Persamaan : Memiliki Variabel Pengalaman Kerja

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
		Karyawan Pada Cv.Ria Busana  <b>Metode :</b> Sampling Jenuh  <b>Sampel :</b> 72 Responden	Instansi Atau Perusahaan Tanpa Aspek Manusia Sulit Kiranya Organisasi Untuk Mengemban Misi Dan Tujuan Yang Telah Ditetapkan. Dapat Dikatakan Juga Apabila Faktor Manusia Tersebut Tidak Ada Maka Organisasi Yang Bersangkutan Juga Tidak Ada Karena Pelaku Atau Objek Yang Hendak Dituju Oleh Suatu Organisasi.	Perbedaan : Penelitian Ini Menggunakan Variabel Pengetahuan Dan Kinerja Karyawan
11	Windy Silmia Fitri Dan Aminuddin Irfani  2020	<b>Judul:</b> Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Pos Indonesia  <b>Metode :</b> Deskriptif Verifikatif  <b>Sampel :</b> 76 Responden	Pada Penerapan Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Sudah Diterapkan Dengan Baik. Maka Dari Itu, Perusahaan Harus Tetap Mempertahankan Hal Tersebut. Dan Juga Dapat Memperbaiki Hal-Hal Yang Belum Maksimal Sehingga Kedepannya Perusahaan Dapat Terus Berkembang	Persamaan : Memiliki Variabel Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Sebuah kerangka pemikiran yang teliti akan menguraikan secara teoritis hubungan antara variabel yang hendak diteliti. Kerangka pemikiran ini adalah suatu konsep yang menggambarkan bagaimana teori terkait dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan yang signifikan. Ini mengindikasikan

bahwa kerangka pemikiran merupakan sebuah penjelasan awal terhadap fenomena yang menjadi fokus masalah, berdasarkan teori-teori yang telah diteliti oleh penulis.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja. Jika produktivitas kerja pada Dewa Family Kelompok Tani Paprika sudah baik, maka akan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan di perusahaan.

Sehingga perlu pengalaman kerja yang cukup dan pengetahuan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan agar menciptakan kenyamanan kerja yang positif dan menguntungkan baik untuk karyawan dan perusahaan.

Pengalaman kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi. Dewa Family Kelompok Tani Paprika, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian, penelitian tentang pengaruh kedua faktor ini terhadap produktivitas karyawan menjadi sangat penting. Kerangka pemikiran yang disusun dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara pengalaman kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan, serta mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan tersebut.

Sehingga penting untuk memahami konsep pengalaman kerja dan bagaimana hal itu dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Pengalaman kerja mencakup berbagai aspek, termasuk lamanya masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama bekerja, serta variasi tugas yang diemban oleh karyawan. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang

luas dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif. Dengan bertambahnya pengalaman, karyawan cenderung menjadi lebih terampil, lebih percaya diri, dan lebih mampu mengatasi tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja mereka.

Selain pengalaman kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan, kepatuhan pada jadwal kerja, serta kemampuan untuk tetap fokus dan konsisten dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih terorganisir, lebih dapat diandalkan, dan lebih mampu mengelola waktu dengan efisien. Dengan demikian, mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat dan lebih akurat, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Namun demikian, faktor-faktor lain juga dapat memengaruhi hubungan antara pengalaman kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Seperti, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, dan kondisi lingkungan kerja dapat memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Budaya kerja yang mendukung dan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan efektif, sementara gaya kepemimpinan yang kurang efektif atau kurang mendukung dapat menghambat produktivitas. Oleh karena itu, dalam merancang penelitian ini, perlu mempertimbangkan faktor-faktor kontrol yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.

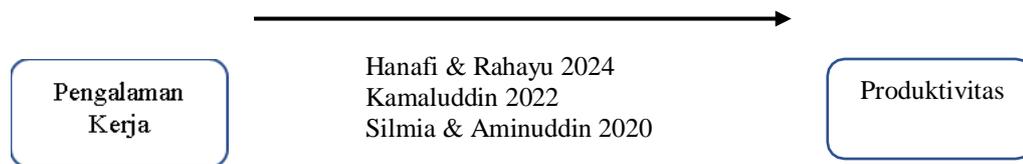
Demikian, melalui penelitian ini, diharapkan dapat dipahami lebih jelas tentang bagaimana interaksi antara pengalaman kerja, disiplin kerja, dan faktor-faktor kontrol lainnya mempengaruhi produktivitas karyawan pada Dewa Family Kelompok Tani Paprika. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan, serta memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

### **2.2.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas**

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara melalui pelatihan, mengembangkan pengetahuan dan mental fisik karyawan untuk menciptakan hubungan kerja yang kondusif antara atasan dan bawahan. Dalam menempuh hal tersebut tentu yang paling penting adalah tentang pengalaman kerja yang diterapkan oleh perusahaan bagi karyawan. Adapun pengaruh pengalaman kerja karyawan ini didukung dengan adanya penelitian (Silmiya & Aminuddin 2020) yang menyatakan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dikarenakan dari pengalaman kerja karyawan dapat memaksimalkan pengetahuan dan keterampilannya dalam bekerja maka secara positif mampu mencapai produktivitas kerja pada karyawan PT Pos Indonesia. Sama dengan penelitian (Kamaluddin 2022) yang menyatakan bahwa bahwa pengalaman kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas pada UD. Mixmex. Dan penelitian (Hanafi & Rahayu,2024)

menyatakan bahwa pengalaman kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan Anda di Farm Tresno.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terhadapat pengaruh dari Pengalaman kerja terhadap Produktivitas karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2. 1**

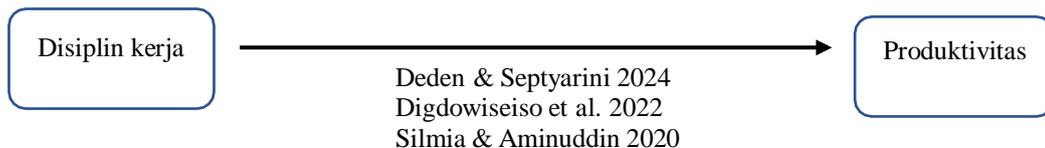
**Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

**2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan sangat penting untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi dari selueuh anggota perusahaan, dengan disiplin yang tinnggi akan tercipta produktivitas kerja yang baik (Digdowiseiso et al 2024). Disiplin kerja merupakan suatu bentuk menaati dan melakukan sesuatu sesuai dengan nilai-nilai dan kaidah-kaidah yang diyakini menjadi tanggung jawab (Manik & Riwayati, 2022). Adapun pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan didukung dengan penelitian (Silmia & Aminuddin, 2020) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Indonesia. Sama dengan penelitian (Deden & Septyarini, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor KSP Credit Union Dharma Prima. Dan menurut penelitian ( Digdowiseiso et al. 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka produktivitas kerja akan meningkat secara signifikan

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2. 2**

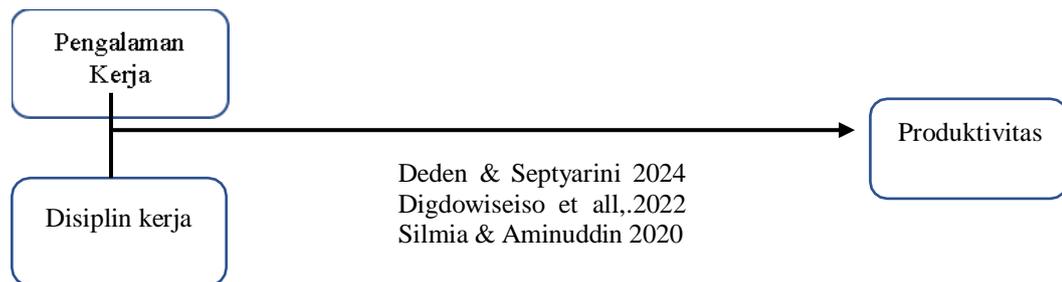
**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

### **2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas kerja berkaitan dengan tugas yang diberikan kepada karyawan yang dapat dilihat dari pengalaman kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Produktivitas kerja merupakan akibat dari ketentuan yang harus dijalani oleh karyawan dalam bekerja (Silmia & Aminuddin, 2020). Menurut ( Digdowiseiso et al. 2022 ) menyatakan bahwa pengaruh motivasi, pengalaman kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara serentak dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Teknolohi Global Easypower. Sama dengan penelitian (Deden & Septyarini, 2024) menyatakan berdasarkan pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan penelitian dari (Silmia & Aminuddin, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel

independen pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

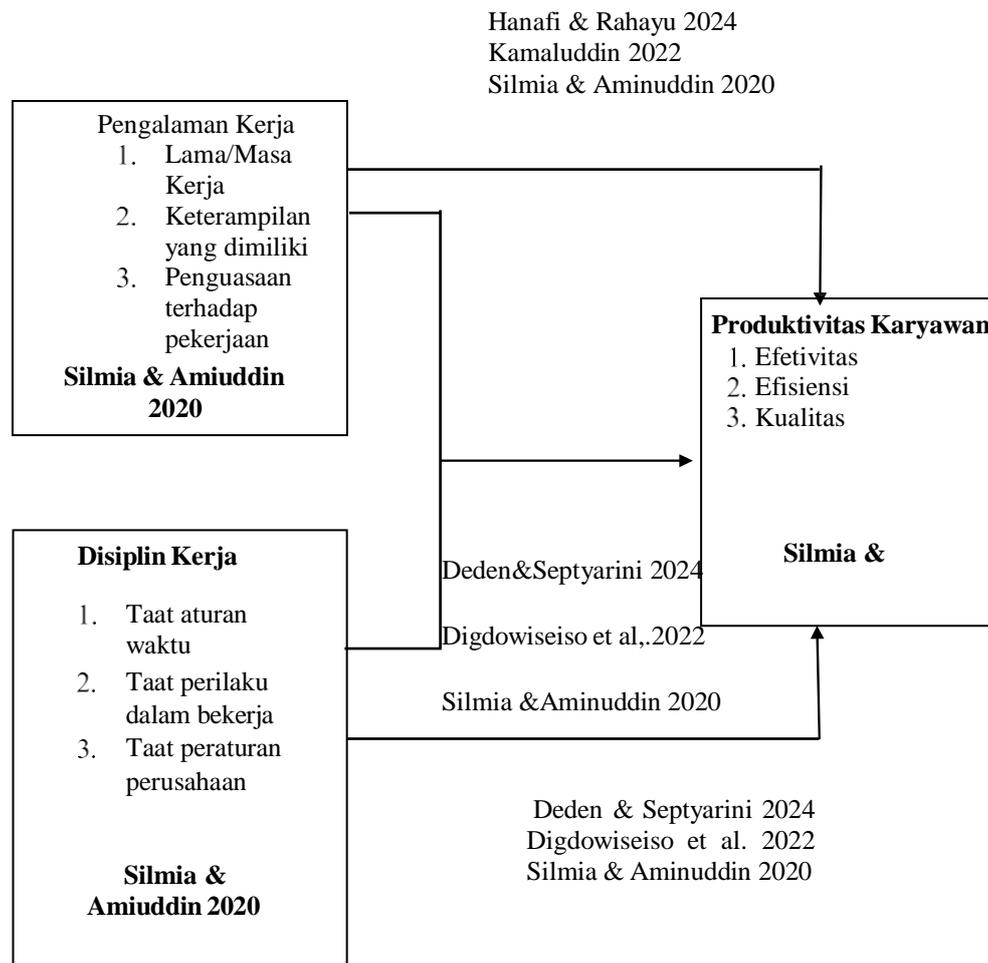
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terhadap pengaruh Pengalaman kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2. 3**

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja sebagai berikut :



**Gambar 2. 4**

**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dari kajian dan kerangka pemikiran di atas, maka berikut ini merupakan hipotesis atau jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian.

- $H_1$  = Pengalaman Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Dewa Family Kelompok Tani.
- $H_2$  = Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Dewa Family Kelompok Tani.

- $H_3$  = Pengalaman Kerja dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Dewa Family Kelompok Tani.