

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Dalam bab ini Kajian pustaka menjelaskan mengenai pengertian-pengertian yang mendasari dari Usia, Pengalaman dan Produktivitas Tenaga Kerja, serta mengambil beberapa referensi yang berkaitan dengan judul penelitian.

##### **2.1.1 Stres Kerja**

Stres menurut Fahmi (2016) adalah suatu keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dianggap menekan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika hal tersebut terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Stres ditimbulkan oleh berbagai macam peristiwa yang dialami seseorang umumnya peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya.

##### **2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja**

Dalam Priansa (2017) stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu.

Dalam Hamali (2016) Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.

Pranoto, et al (2016), Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

(dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

**Tabel 2.1**  
**Definisi Stres Kerja**

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Stres Kerja
1	2016	Fahmi	Stres adalah suatu keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dianggap menekan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika hal tersebut terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Stres ditimbulkan oleh berbagai macam peristiwa yang dialami seseorang umumnya peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya.
2	2017	Priansa	stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu.

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Stres Kerja
3	2016	Hamali	Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.
4	2016	Pranoto	Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.
5	2019	Safitri & Astutik	stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

### 2.1.1.2 Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Priansa (2017) menyatakan tiga faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja, yaitu:

#### 1. Faktor Lingkungan

- a) Ketidakpastian Ekonomi Ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.
- b) Ketidakpastian Politik Dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan sistem politik maupun rejim penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.

- c) Ketidakpastian Teknologi Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

## 2. Faktor Organisasi

- a) Tuntutan tugas Merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaann seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepatannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.
- b) Tuntutan Peran Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.
- c) Tuntutan Hubungan Antarpribadi Merupakan tekanan yang di sebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.

## 3. Faktor Individu

- a) Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.

- b) Masalah ekonomi yang di sebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.
- c) Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

### **2.1.1.3 Indikator Stres Kerja**

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Berikut adapun Indikator Stres Kerja Menurut Robbins (2016) yaitu:

1. Tuntutan tugas;
2. Tuntutan peran;
3. Tuntutan antar pribadi;
4. Kepemimpinan organisasi.

### **2.1.2 Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah jangka waktu seseorang menyelesaikan jenis tugas sesuai yang ditunjukkan oleh kapasitasnya. Dari penilaian ini cenderung diasumsikan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seorang individu untuk mengamankan informasi, kemampuan, dan mentalitas yang ditunjukkan oleh pengulangan dan jenis usaha.

### **2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016, p.55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Foster (2001: 40) menerangkan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Elaine B Johnson (2007) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati \ dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Menurut Manullang (2008, p.102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan 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.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

**Tabel 2.2**  
**Definisi Pengalaman Kerja**

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Pengalaman Kerja
1	2015	Marwansyah	Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.
2	2016	Malayu S.P Hasibuan	Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Pengalaman Kerja
			pertimbangan utama dalam proses seleksi.
3	2008	Manullang	pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.
4	2007	Elaine B. Johnson	Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman
5	2001	Foster	pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

### 2.1.2.2 Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi kondisi tertentu menurut Handoko dalam Basari (2012) adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

### **2.1.2.3 Pengukuran Pengalaman Kerja**

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Asri dalam Basari (2012) Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar Setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda – tanda Artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan Sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

#### **2.1.2.4 Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Foster dalam Sartika (2015) yaitu :

1. Lama waktu/ masa bekerja Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan

#### **2.1.3 Motivasi**

Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi jika orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaan yang sedang dilakukannya pada saat ini.

##### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi Menurut Maslow dalam Sutrisno (2016), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak kebutuhan yang kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yang diuraikan sebagai berikut: Kebutuhan fisiologis (physiological need), Kebutuhan rasa aman (safety need), Kebutuhan sosial (Social need), Kebutuhan penghargaan (esteem need) dan Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization need).

Menurut Hasibuan (2016:92) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Bangun (2012:312) motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Menurut Rivai (dalam Kadarisman, 2012:276) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi kerja individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan kerja masing-masing dari individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu dorongan yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja

adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mendapat dorongan untuk melakukan suatu kegiatan demi ketercapainya suatu keinginan atau kebutuhan. Ketika seseorang tidak memiliki motivasi kerja dalam bekerja hal tersebut bisa menyebabkan tidak terpenuhinya suatu standart atau kriteria dalam bekerja.

**Tabel 2.3**  
**Definisi Motivasi**

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Motivasi
1	2016	Maslow dalam Sutrisno	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.
2	2016	Hasibuan	motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.
3	2012	Bangun	motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.
4	2012	Rivai	motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi kerja individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan kerja masing-masing dari individu.
5	2017	Sedarmayanti	motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor Motivasi**

Menurut Siagian (2011:294), motivasi kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal (dari dalam) dan faktor eksternal (dari luar), berikut penjelasan dari faktor internal dan eksternal sebagai berikut :

#### **1. Faktor Internal**

##### **a) Persepsi individu mengenai diri sendiri**

Seseorang termotivasi kerja atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

##### **b) Harga diri dan prestasi** Faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi kerja) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

##### **c) Harapan** Adanya harapan – harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

##### **d) Kebutuhan Manusia** dimotivasi kerja oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensi secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberikan respon terhadap tekanan yang dialaminya.

- e) Kepuasan kerja Suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

## 2. Faktor Eksternal

- a) Kelompok kerja dimana individu bergabung.

Kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu. Peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai – nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

- b) Situasi lingkungan pada umumnya.

Setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mempunyai dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.

- c) Sistem imbalan yang diterima.

Imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi kerja atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

### **2.1.3.3 Indikator Motivasi**

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

### **2.1.4 Produktivitas Kerja**

Perusahaan dihadapkan dengan adanya masalah produktivitas yang tinggi, sehingga dapat memenuhi permintaan konsumennya. Hal ini terbentur dengan adanya sumber daya manusia, maka sekarang tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan.

#### **2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan dengan penghasilan. Makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Pengertian produktivitas dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

Komarudin yang dikutip oleh Sedarmayanti (2017:341) mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang/jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, dan per faktor produksi lainnya”.

Menurut Sinungan yang dikutip oleh Sedarmayanti (2017:341) mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang dan jasa) dan masukan yang sebenarnya”. Selanjutnya menurut Departemen Pegawai RI yang dikutip oleh Sedarmayanti (2017:341) menyatakan bahwa dari Filosofis “Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini” lalu dari segi Teknis “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (input)”.

Produktivitas secara umum diartikan 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 Edy Sutrisno, 2017:99).

Produktivitas kerja menurut Enggana (2020) merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan. Pernyataan ini melihat bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan

keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Sutrisno dalam Antariksa dan Wasiti (2020) bahwa produktivitas merupakan ukuran dari efisiensi produktif, yang artinya perbandingan antara hasil keluaran serta masukan. Masukan lebih sering diartikan sebagai tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur melalui satuan fisik, bentuk serta nilai. Produktivitas kerja memiliki manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Menurut Luturmas (2017) pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja).

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan. Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan kearah baik yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini. Produktivitas kerja yang tinggi sangat ditentukan oleh kesadaran setiap individu atas tugas dan tanggungjawab pada pekerjaannya yang telah ditugaskan kepadanya.

**Tabel 2.4**  
**Definisi Produktivitas Kerja**

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Produktivitas Kerja
1	2017	Komarudin	Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang/jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, dan per faktor produksi lainnya
2	2017	Sinungan	Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang dan jasa) dan masukan yang sebenarnya
3	2020	Enggana	Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan.
4	2020	Sutrisno	produktivitas merupakan ukuran dari efesien produktif, yang artinya perbandingan antara hasil keluaran serta masukan. Masukan lebih sering diartikan sebagai tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur melalui satuan fisik, bentuk serta nilai. Produktivitas kerja memiliki manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia denganmenghasilkan outputyang optimal, kalau mungkin yang maksimal.
5	2017	Luturmas	pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja).

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2017:343) ada 14 faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1. Pendidikan

Pegawai yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya.

## 2. Keterampilan

Makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga berkerja menjadi proposional.

## 3. Disiplin

Pegawai yang disiplin, mudah ditertibkan dan berkerja serius.

## 4. Sikap Mental dan Etika Kerja

Karena pegawai bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan berkerja bersungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.

## 5. Motivasi

Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.

## 6. Gizi dan Kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam berkerja.

## 7. Tingkat Penghasilan

Pegawai berkerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak.

## 8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga

#### 9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja/iklim kerja cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam berkerja.

#### 10. Hubungan Industrial dan Pancasila

Hubungan kerja sangat manusiawi dalam perlakuan pegawai dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.

#### 11. Teknologi

Makin proposional dan terampil pegawai, makin cepat proses kerja.

#### 12. Sarana Produksi

Sarana produksi sangat penting untuk berkerja dengan sempurna.

#### 13. Manajemen

Baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah tidaknya/tenang tidaknya pegawai berkerja.

#### 14. Kesempatan Berprestasi

Pegawai perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila, teknologi, sarana produksi, manajemen serta kesempatan berprestasi.

### **2.1.4.3 Indikator Produktivitas**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut (Edy Sutrisno, 2017:104) :

1. 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.

2. 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 yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. 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.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dari harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya untuk meningkatkan kemampuan.

#### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telaah 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.

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.5**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis/tahun	Judul/Metode	Hasil Penelitian
1	Amelia Eka Safitri, Alini Gilang (2019)	<b>Judul:</b> Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi. <b>Metode:</b> Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif	Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran dari 63 responden mengenai variabel penelitian yaitu variabel stres kerja dan variabel produktivitas kerja pada PT.Telkom Witel Bekasi, karyawan PT.Telkom Witel Bekasi merasakan stres

		<p>dan kausal. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan deskriptif, Method of successive interval (MSI) dan analisis regresi linear sederhana.</p>	<p>yang cukup tinggi. Dari 16 pernyataan yang diajukan pada variabel stres kerja, dimensi lingkungan mendapatkan skor tertinggi sebesar 66,9% hal ini menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan PT.Telkom Witel bekasi didominasi oleh faktor lingkungan. suatu organisasi perlu menekankan dampak stres kerja pada produktivitas kerja karyawan, artinya adalah karyawan yang mengalami stres tidak boleh mempengaruhi hasil kerja sehingga target produktivitas dapat terus dicapai.</p>
2	Akbar R (2020)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Kantor Cabang Polewali</p> <p><b>Metode:</b> Dalam penelitian ini digunakan dua macam variable yang mempunyai hubungan antara satu variable dengan variable lain yaitu Variabel</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan, Pengaruh positif ini juga signifikan.</p>

		Independen untuk Pengalaman Kerja dan Variabel Dependen untuk Produktivitas Kerja	
3	Dedi Ariyanto (2018)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta</p> <p><b>Metode:</b> Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, penyebaran kuesioner, dan observasi</p>	Variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja perawat di RS. PKU Muhammadiyah Surakarta.
4	Natalia M. Nangoy, Victor P.K. Lengkong, Yantje Uhing (2020)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado.</p> <p><b>Metode:</b> Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian</p>	Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado.

		<p>asosiatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (Random Sampling).</p> <p>Sampel dalam penelitian ini diambil seluruh pegawai yaitu 109 orang responden, tetapi yang kembali hanya 85 orang responden. Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teknik Kuisioner, Teknik Observasi, Teknik Wawancara.</p>	
5	Mitri Nelsi (2021)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) area pondok aren, tangeran selatan.</p> <p><b>Metode:</b> Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.</p>	<p>Hasil penelitian ini variabel stress kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,486 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,076 dengan kriteria baik. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi <math>Y = 50,558 - 0,568X</math>, dan nilai koefisien korelasi - 0,626 atau memiliki</p>

			tingkat hubungan yang negatif kuat dengan nilai determinasi 39,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ .
6	Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019)	<p><b>Judul:</b> The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta.</p> <p><b>Metode:</b> Metode yang digunakan adalah explanatory research (Creswell &amp; Creswell, 2017). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 responden PT. Anugerah Agung di Jakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Dalam menganalisis data digunakan instrumen tes, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.</p>	<p>Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pengaruh kontribusi sebesar 48,6%. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung <math>&gt; t</math> tabel atau <math>(5,588 &gt; 2,035)</math>. Kerja disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung <math>&gt; t</math> tabel atau <math>(5,153 &gt; 2,035)</math>. Motivasi dan pekerjaan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 56,2% sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung <math>&gt; F</math> tabel atau <math>(20.533 &gt; 2.900)</math>.</p>
7	Ratnawati, E.,	<b>Judul:</b> The Effect of Work	Berdasarkan hasil dan

	<p>Sukidjo, S., &amp; Efendi, R. (2020)</p>	<p>Motivation and Work Experience on Employee Performance.</p> <p><b>Metode:</b> Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, dimana kausal penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari sebab dan akibat dari setiap variabel dalam suatu penelitian, sedangkan pendekatan kuantitatif adalah transfer penelitian data menjadi data numerik atau data kualitatif yang digali. Metode analisis data yang digunakan dalam hal ini penelitian ini adalah Regresi Berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT Tirta Kencana Tatawarna Bengkulu, teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, dimana jumlah responden dibawah 100 merupakan subyek penelitian.</p>	<p>pembahasan dalam penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa; 1). Motivasi kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2). Pengalaman kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 3). Motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 32,4% dan sebesar 67,6% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini. Bersama Dengan keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya di masa depan.</p>
--	---	---	--

8	Ehsan, M., & Ali, K. (2019)	<p><b>Judul:</b> The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan.</p> <p><b>Metode:</b> Jenis penelitian adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah desain untuk menggambarkan partisipan dalam suatu cara yang akurat. Desain ini dianggap tepat karena memungkinkan untuk mengumpulkan data yang relevan pada variabel penelitian dan menganalisisnya menggunakan teknik yang sesuai. Hal ini juga memungkinkan untuk menguji hubungan yang ada antara variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel bebas (Stres kerja).</p>	<p>Berdasarkan temuan empiris, disimpulkan bahwa stres kerja merupakan tantangan nyata bagi karyawan. yang bekerja di bidang perbankan. Sangat penting bahwa lingkungan kerja sedang terus dipantau untuk faktor-faktor yang berhubungan dengan stres.</p> <p>Selanjutnya, tidak hanya penting untuk memantau faktor, tetapi untuk menciptakan lingkungan yang sehat di mana karyawan bekerja dengan cara yang tidak efisien. Untuk itu, penelitian ini dilakukan untuk memantau pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. kinerja di sektor perbankan. Variabel ditarik melalui bankir yang menyebabkan pekerjaan stres dan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel penyebab stres kerja adalah beban kerja, ambiguitas peran, dan konflik peran.</p> <p>Hasilnya menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan stres memiliki berdampak</p>
---	-----------------------------	--	--

			<p>negatif terhadap lingkungan kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Namun, manajemen dapat mengambil langkah-langkah untuk meminimalkannya. Organisasi dapat mengurangi tingkat stres pada karyawan dengan mendesain ulang pekerjaan untuk menurunkan beban kerja pada karyawan mengurangi konflik peran, dan ambiguitas peran. Selain itu organisasi juga harus memberikan konseling bagi karyawan untuk belajar teknik manajemen stres untuk mengatasi masalah stres.</p>
9	Masriah, I. (2021)	<p><b>Judul:</b> The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity.</p> <p><b>Metode:</b> Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 responden Starbuck Coffee di Graha Raya Bintaro. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi</p>	<p>Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pengaruh kontribusi 51,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(5,434 &gt; 2,048)</math>. Kerja Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai <math>t_{hitung} &gt;</math></p>

		<p>dijadikan sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Tipe Penelitian yang digunakan adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh independen variabel terikat pada variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. Data sedang dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis (Creswell &amp; Clark, 2017).</p>	<p>t tabel atau (<math>5,122 &gt; 2,048</math>).</p> <p>Motivasi dan pekerjaan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,9%, sedangkan faktor lain mempengaruhi sisanya sebesar 39,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung <math>&gt;</math> F tabel atau (<math>21,018 &gt; 2,960</math>).</p>
10	Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019)	<p><b>Judul:</b> Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment to Employee Performance Production Part (Case Study at UD Pratama Karya Kota Kediri).</p> <p><b>Metode:</b> Prosedur pengambilan sampel penelitian ini menggunakan total sampling yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena populasinya kecil. Sampel</p>	<p>1. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UD Pratama Karya Kediri. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UD Pratama Karya Kediri. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Pratama Karya Kediri. 4. Stres kerja, motivasi kerja, dan</p>

		penelitian ini adalah 50 responden, di mana semua populasi yang jadi sampel karena populasinya terlalu sempit.	lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Pratama Karya Kediri.
--	--	--	---

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka teoritis sendiri merupakan sebuah hubungan dari setiap variable yang telah disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Menurut Sugiyono dalam penelitian Nur Arifin (2018:106), fungsi dari kerangka teoritis sendiri adalah sebagai model penelitian, sehingga sebuah penelitian yang akan dilakukan menjadi lebih mudah dalam menganalisis data penelitian tersebut.

Berdasarkan penelitian-penelitian dan teori-teori terdahulu, terdapat hubungan pengaruh antar variabel. Penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Stres Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Motivasi (X3), variabel dependen yaitu Produktivitas Tenaga Kerja (Y).

### 2.2.1 Teori Keterkaitan

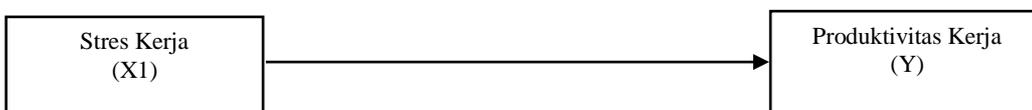
Melihat dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh beberapa peneliti, terdapat beberapa persamaan maupun perbedaan mengenai adanya pengaruh yang signifikan maupun tidak antara variabel Stres Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

### **2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini berarti bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT Bank Tabungan Negara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekalipun karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara mempunyai tuntutan tugas yang tinggi sehingga mereka merasa bahwa hal-hal tersebut membuat mereka stres sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja mereka. Artinya stres kerja pada karyawan PT Bank Tabungan Negara di Bandung belum bisa diatasi sehingga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Faliza dalam Andriani (2017) menyatakan bahwa salah satu alasan stres perlu dipahami karena stres berhubungan erat dengan produktivitas. Karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberi dampak yang negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain pegawai tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya.

#### **H1: Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**



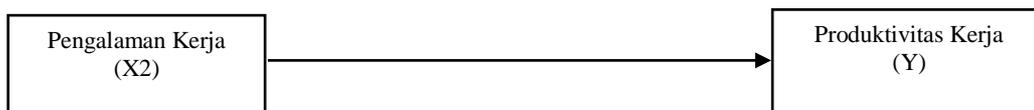
**Gambar 2.1**  
**Kerangka Stres Kerja Terhadap Produktivitas**

### **2.2.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat bermakna bahwa apabila seseorang mempunyai pengalaman kerja yang lebih lama, maka dianggap

mempunyai produktivitas lebih tinggi apabila dibandingkan dengan seseorang yang belum mempunyai pengalaman kerja, walaupun dianggap tetap mempunyai pengaruh terhadap perusahaan. Sedangkan nilai tidak signifikan bermakna bahwa sampel yang dijadikan responden dianggap kurang meyakinkan dapat mewakili seluruh populasi yang ada, walaupun ada pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara di Bandung. Untuk penelitian yang terkait antara pengalaman kerja dan produktivitas, seharusnya menggunakan sampel lebih banyak dan bahkan lebih meyakinkan apabila seluruh populasi dijadikan responden.

## **H2: Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**



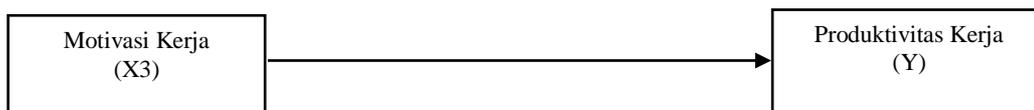
**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas**

### **2.2.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Bank Tabungan Negara di Bandung. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang

dilakukan pada suatu manajer perusahaan. motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa dengan peran motivasi kerja terhadap produktitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan.

### **H3: Motivasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**



**Gambar 2.3**  
**Kerangka Motivasi Kerja terhadap Produktivitas**

#### **2.2.5 Pengaruh Stres Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada pengaruh Stres Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT.

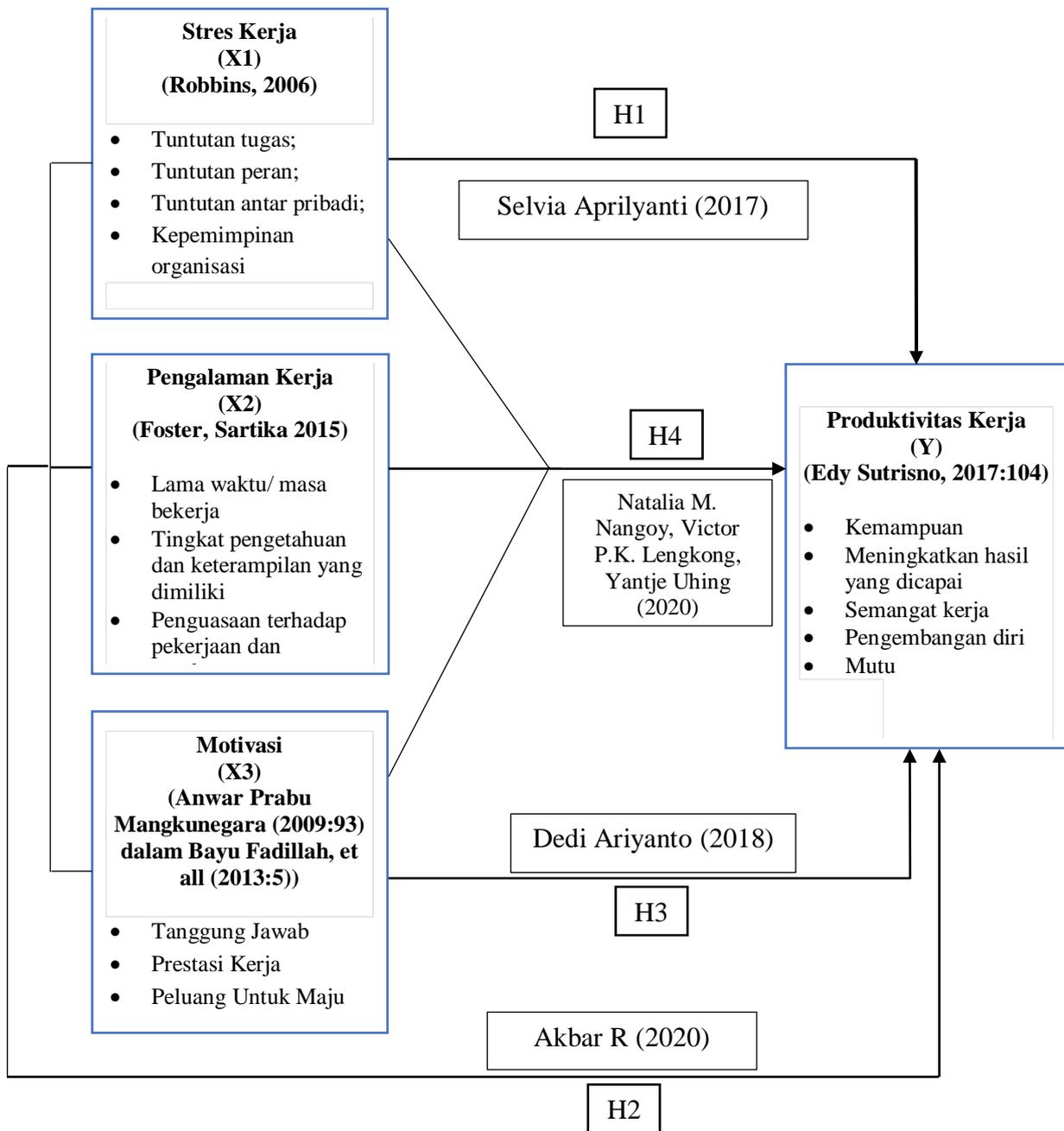
Bank Tabungan Negara di Bandung. Stres pada kerja mempengaruhi kualitas pada karyawan dengan diukur berdasarkan indikator beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan akan membuat munculnya rasa geram dan marah. Terjadinya stres kebanyakan menurut karyawan akan menyerang mental. Tidak hanya itu, stres kerja pun sering menyerang fisik. Terjadinya stres yang timbul dalam penurunan fisik menimbulkan masalah pada kesehatan. Stres juga dapat timbul disebabkan oleh tempat kerja. Sebagian waktu bagi karyawan berada pada tempat kerja, dan jika dalam keadaan stres, maka akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Stres pada karyawan sebagai salah satu akibat dari bekerja yang perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar kualitas mereka pada posisi yang diharapkan. Menurut Sunyoto (2012 : 217), beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.

Begitu pula pengalaman pada kerja mempengaruhi kualitas kerja pada karyawan dengan diukur berdasarkan indikator lama waktu atau masa kerja dimana dirasa akan lebih mahir bila karyawan itu memiliki pengalaman yang cukup lama dalam bidangnya, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan akan lebih paham dalam penerapan tugas-tugas yang diberikan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Karyawan yang menunjukkan keterampilan atau skill untuk menjalankan suatu tugas yang diberikan adalah modal dalam pengalaman kerja yang dimiliki. Pengalaman kerja membuat karyawan lebih handal. Tingkat penguasaan seseorang terlihat dari tehnik karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya. Pekerjaan yang sering dilakukan akan membuat karyawan lebih paham serta menambah pengetahuan didalam kinerja.

Dengan demikian karyawan akan mengkonsep pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman yang telah dimiliki. Karyawan yang berpengalaman juga dapat waspada untuk menghindari resiko-resiko kerja yang akan datang terhadap kinerja yang dilakukan.

Menurut Rivai (dalam Kadarisman, 2012:276) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi kerja individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan kerja masing-masing dari individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu dorongan yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Maka motivasi kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mendapat dorongan untuk melakukan suatu kegiatan demi ketercapainya suatu keinginan atau kebutuhan. Ketika seseorang tidak memiliki motivasi kerja dalam bekerja hal tersebut bisa menyebabkan tidak terpenuhinya suatu standart atau kriteria dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas para karyawan dalam bekerja.

**H4: Stres Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja**



**Gambar 2.4**  
**Paradigma Penelitian**

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

menurut Umi Narimawati (2010:7) menyatakan bahwa: “Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya dalam suatu analisis statistik”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Maka, sesuai dengan variable-variabel yang akan diteliti, berikut adalah hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

Sub Hipotesis:

- H1 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT Bank Tabungan Negara di Bandung.
- H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh Produktivitas Tenaga Kerja PT Bank Tabungan Negara di Bandung.
- H3 : Motivasi berpengaruh Produktivitas Tenaga Kerja PT Bank Tabungan Negara di Bandung.

Hipotesis Utama

- H4 : Stres Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT Bank Tabungan Negara di Bandung.