

## **BAB II**

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

#### **2.1 KAJIAN PUSTAKA**

Kajian pustaka ini merupakan pengembangan dari teori-teori yang sudah ada sebagai landasan teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia, beban kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai disertai faktor-faktor penunjangnya.

Selain itu, yang disampaikan disini adalah penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan, kerangka pemikiran dan hipotesis. Tulisan-tulisan yang berhubungan dengan beban kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai akan diajukan sebagai bahan acuan pustaka dan merupakan dasar penulisan selanjutnya dari penelitian ini.

Diharapkan dari teori-teori yang sudah ada, tulisan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan selanjutnya.

##### **2.1.1 Kemampuan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja**

Menurut Milman Yusdi (2010:10), mengartikan bahwa Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Aria Binardi (2013) kemampuan adalah keseluruhan potensi yang ada dalam diri seorang pegawai melalui pengetahuan yang dimiliki, keterampilan dan pengalaman yang pernah dijalaninya untuk memudahkan pegawai dalam menjalani pekerjaan yang ada.

Sedangkan kemampuan kerja (ability) merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan (Stoner, 2005:111). Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan maupun praktek (Robbins, 2006:88).

Kreitner dan Kinicki (2005) menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Karyawan yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena karyawan dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Simanjuntak, 2011: 83), Kemampuan kerja setiap pegawai dipengaruhi oleh kebugaran fisik, kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, latar belakang pendidikan dan akumulasi pelatihan serta pengalaman kerjanya. Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan demikian semakin tinggi kinerjanya. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut dan semakin banyak macam

pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin luas sehingga memungkinkan dapat meningkatkan kinerjanya.

Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Pengertian ini dikuatkan oleh Dessler (2006) menyatakan bahwa pendidikan dan latihan, inisiatif, dan pengalaman kerja mencerminkan ketrampilan kerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan oleh penelitian (Ranupandoyo dan Husnan 2002) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja identik dengan ketrampilan kerja (*skill*) yang terbentuk dari pendidikan dan latihan, inisiatif serta pengalaman kerja.

#### **2.1.1.2 Komponen Kemampuan Kerja**

Komponen Kemampuan Kerja Kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang penjabarannya seperti berikut ini:

##### **a. Kemampuan Intelektual**

Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah (Robbins, 2009:57). Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan pada nilai yang tinggi dan untuk alasan yang tepat. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga mungkin menjadi pimpinan dalam suatu kelompok. Terdapat perbedaan tuntutan kerja bagi karyawan ketika menggunakan kemampuan intelektual mereka. Semakin

kompleks suatu pekerjaan dalam hal tuntutan pemrosesan informasi, semakin banyak kemampuan kecerdasan umum dan verbal yang akan dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan berhasil.

### **b. Kemampuan Fisik**

Kemampuan fisik (physical ability) yaitu kemampuan tertentu yang bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar (Robbins, 2009:61) pada tingkat yang sama dimana kemampuan intelektual memainkan suatu peran yang besar dalam pekerjaan kompleks. Contoh dari kemampuan fisik misalnya, pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seseorang.

#### **2.1.1.3 Dimensi Kemampuan Kerja**

Dimensi kemampuan intelektual menurut Stephen P. Robbins (2009:58)

- a. Kecerdasan angka, yaitu kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat
- b. Pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata
- c. Kecepatan persepsi, yaitu kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat
- d. Penalaran induktif, yaitu kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut
- e. Penalaran deduktif, yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen

f. Visualisasi spesialisasi, yaitu kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah

g. Daya ingat, yaitu kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.

#### **2.1.1.4 Faktor - Faktor Kemampuan Fisik Utama**

Mengemukakan sembilan kemampuan fisik utama menurut Robbin (2009:62), yaitu:

a. Kekuatan dinamis, yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot secara berulang terus-menerus

b. Kekuatan tubuh, yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh menggunakan kekuatan terhadap

c. Kekuatan statis, yaitu kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal

d. Kekuatan eksplosif, yaitu kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif

e. Fleksibilitas luas, yaitu kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin

f. Fleksibilitas dinamis, yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang

g. Koordinasi tubuh, yaitu kemampuan mengkoordinasikan tindakan secara

bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda Keseimbangan, yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan

i. Stamina, yaitu kemampuan mengarahkan upaya maksimum yang membutuhkan berkelanjutan

#### **2.1.1.5 Indikator Kemampuan Kerja**

Menurut (Robbins, 2006:88). Indikator Kemampuan Kerja sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge)
2. Pelatihan (training)
3. Pengalaman (experience)
4. Ketrampilan (skill)
5. Kesanggupan kerja

#### **2.1.2 Beban Kerja**

##### **2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja**

PERMENDAGRI No. 12/2008 yang dikutip oleh (Frenelly F. M. Kimbal, 2015) bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah tanggungjawab berupa tugas pekerjaan yang diberikan kepada pemegang jabatan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah diberikan. Kartika Indah Kurniawati (2016) beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab mereka masingmasing.

Pengertian beban kerja menurut Suwatno (2011) adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban

kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Beban kerja menurut Tarwaka (2011:106) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Munandar (2011:385) mendefinisikan “beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. Huey dan Wickens (1993:54) mendefinisikan beban kerja adalah sejumlah tuntutan tugas yang harus dikerjakan yang biasanya mempunyai kendala waktu yang sangat besar dimana didalamnya terdapat tiga aspek yang pertama adalah jumlah pekerjaan dan jumlah hal-hal yang harus dilakukan, dan aspek waktu dan pengalaman subyektif dari karyawan yang diasumsikan jika beban kerja meningkat tingkat kesalahan juga ikut meningkat, usaha mental dan fisik yang digunakan karyawan mencerminkan respon seorang karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Selain pendapat diatas bahwa dalam pemberian beban kerja seharusnya dilakukan analisis mengenai beban kerja pegawai. Adapun menurut Hasibuan (2005:116), analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan pendapat lain yang memberikan pendapatnya mengenai analisis beban kerja menurut Simamora (2000:56), analisis beban kerja adalah

mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.2.2 Dampak Dari Beban Kerja**

Lebih lanjut menurut Huey dan Wickens (1993:55) menyebutkan dampak dari beban kerja terhadap pekerja yang dapat disarikan sebagai berikut:

- 1) Kesulitan kerja yang meningkat terkadang menyebabkan kinerja turun.
- 2) Waktu respon dan kesalahan meningkat untuk tugas yang berlainan.
- 3) Kesalahan yang meningkat untuk tugas yang harus selesai dalam interval waktu tertentu (tracking task).
- 4) Beban kerja yang dikenakan oleh satu tugas dapat mengganggu kinerja kegiatan lain yang dilakukan secara bersama.
- 5) Periode beban kerja tinggi yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan kerja.

#### **2.1.2.3 Jenis – Jenis Beban Kerja**

Menurut Munandar (2011:385) menyatakan bahwa terdapat 2 (dua) jenis beban kerja yang intinya sebagai berikut:

- 1) Beban kerja kuantitatif.
- 2) Beban kerja kualitatif.

#### **2.1.2.4 Faktor-Faktor Beban Kerja**

Menurut Artadi (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja



2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

#### **2.1.2.5 Indikator Beban Kerja**

Menurut (Suwatno, 2011) beban kerja digunakan indikator- indikator sebagai berikut:

1. Jam kerja efektif
2. Latar belakang pendidikan
3. Jenis pekerjaan yang dibeikan

#### **2.1.3 Pengalaman Kerja**

##### **2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. (Foster, 2007:43).

Handoko (2009 : 27) menyatakan bahwa Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Menurut Sulaeman (2014 : 97) Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.

Elaine B Johnson (2007: 228) 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. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Sejalan 45 dengan hal tersebut, menurut hukum (*law of exercise*) dalam Mustaqim (2004: 50) diungkapkan bahwa dalam *law of exercise* atau *the law disuse* (hukum penggunaan) dinyatakan bahwa “Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja 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 jawab dan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan. (T Hani Handoko, 2009: 241)

### **2.1.3.3 Indikator Pengalaman Kerja**

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster, 2001 : 43) yaitu :

1. Lama waktu atau masa kerja.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan atau peralatan.

### **2.1.4 Produktivitas Kerja**

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

Produktivitas Kerja Mulyana (2010 : 23) Produktivitas adalah hasil kerja nyata atau produk yang dihasilkan seseorang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dan dapat digunakan sebagai tolak ukur kualitas kerja seseorang.

Menurut Sedarmayanti (2001:57) di kutip dalam Arjuna Rizaldi dan Lita wulantika, bahwa produktivitas kerja bagaimana menghasilkan atau mendekati hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyakbarang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Amir Makhmud Zain Nasution (2012) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output dan input mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Sulaeman, 2014 : 91). Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan pendekatan output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai target yang diinginkan perusahaan. Sehingga, dalam penelitian ini mengukur produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan pendekatan hasil atau output oleh Syarif (2010).

Sunyoto (2012:202) mendefinisikan “produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu”. Sedarmayanti (2010:8) mendefinisikan “produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan

(input). Syamsi (2004:71) mendefinisikan “produktivitas kerja adalah efektivitas jam kerja dibagi dengan standar jam kerja kantor dikali 100%”.

#### **2.1.4.2 Jenis - Jenis Produktivitas Kerja**

Menurut Sunyoto (2012:204) menyebutkan produktivitas kerja terbagi kedalam empat yang intinya sebagai berikut:

- 1) Produktivitas nasional (makro).
- 2) Produktivitas industri (sektor).
- 3) Produktivitas perusahaan (mikro).
- 4) Produktivitas produksi (parsial).

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor Produktivitas Kerja**

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

- 1) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil

output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

#### 2.1.4.4 Indikator Produktivitas Kerja

Adapun indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2013 : 104) yaitu :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja
4. Mutu
5. Efisiensi

#### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Tabel Penelitian Terdahulu**

NO	Tahun & Sumber	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Delfi Wirayani Lia Suprihartini Roni Kurniawan (2018)	PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR X	Maka dalam hal ini pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Serta hasil Pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivita kerja pada kantor X.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu pengalaman kerja, dan produktivitas kerja).	Penelitian terdahulu menggunakan 5 variabel saja sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel saja

NO	Tahun & Sumber	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Aru Rorim Fandi, Muslichah Erma Widiana, Enny Istanti (2017)	PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati)	Diketahui bahwa variabel Kemampuan, Beban Kerja dan Komunikasi secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT.White Cement Balongbendo	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu kemampuan kerja, beban kerja dan produktivitas kerja.	Penelitian terdahulu menggunakan variabel komunikasi saja sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel pengalaman kerja
3.	CHANDRA AGUNG NIDRA PUTRA (2017)	PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN FIRST ONE JERSEY FACTORY DI JEMBER	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Melalui hasil yang telah dilakukan yang berarti secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada First One.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu pengalaman kerja, dan produktivitas kerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi dan semangat kerja saja sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel kemampuan kerja dan beban kerja
4.	ENCEP SAEFULLAH LISTIAWATI ASTI NUR AMALIA (2017)	PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN.	Ada Pengaruh secara signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) secara parsial maka besar pengaruh Beban Kerja memberi kontribusi terhadap	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu beban kerja, dan produktivitas kerja.	Penelitian terdahulu menggunakan variabel $x_1, x_2$ , dan $y$ sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel $x_1, x_2, x_3$ , dan $y$

NO	Tahun & Sumber	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			<p>Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian produksi di PT. Venia Agape Indonesia.</p>		
5.	Dr. Aram Hanna Massoudi, Dr. Samir Salah Aldin Hamdi (2017)	The Consequence of work environment on Employees Productivity	<p>The results of this research depend on employees' perception which has been implemented in order to analysis the effects of workplace environment towards to employees' performance, Since there is no performance management measures in the bank, the real effects of workplace environment on employees' performance (productivity) could not be measured systematically.</p>	<p>This research with the author's research uses the same variables namely productivity</p>	<p>Previous research used only The Consequence of work environment variables while the author's research used Productivity.</p>
6.	Slamet Raharjo, Patricia Dhiana Paramita, M. Mukeri Warso (2016)	E PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN DAN PELATIHAN TERHADAP	<p>Hasil pengujian kemampuan kerja didapatkan Dengan</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan 5 variabel saja sedangkan penelitian</p>



NO	Tahun & Sumber	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati)	diterimanya Ho berarti kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja.	kemampuan kerja pengalaman kerja dan produktivitas kerja.	penulis menggunakan 4 variabel saja
7.	Slamet Raharjo, Patricia Dhiana Paramita, M. Mukeri Warso (2016)	The Consequence of work environment on Employees Productivity	The results of this research depend on employees' perception which has been implemented in order to analysis the effects of workplace environment towards to employees' performance, Since there is no performance management measures in the bank, the real effects of workplace environment on employees' performance (productivity) could not be measured systematically.	This research with the author's research uses the same variables namely productivity	Previous research used only The Consequence of work environment variables while the author's research used Productivity.
8.	Prof.Dr.Abdul Ghafoor Awan (2015)	Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan	From the above table we observed that the value of Pearson r is greater than 0.00 that indicated that a positive correlation existed between working environment composed of selected factors and productivity. It was also clear that as the p value or sig (2-Tailed) values are less than 0.05 that indicated a significant correlation between working environments created due to selected factors and productivity.	This research with the author's research uses the same variables namely productivity	Previous research used only Impact of working environment variables while the author's research used Productivity.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2013:89) kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah

Dalam perusahaan, karyawan merupakan aset yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengutamakan produktivitas kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti kemampuan kerja, beban kerja dan pengalaman kerja.

Kemampuan kerja, beban kerja dan produktivitas kerja dari karyawan perlu diperhatikan, keyakinan diri dan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan produktivitas kerja.

Karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama.

Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini

Beban kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam organisasi beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah

kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau pekerjaan yang harus diselesaikan secara baik dan benar. Beban kerja berkaitan dengan bagaimana orang mampu akan menyelesaikan kegiatan atau pekerjaannya itu sendiri.

Selain untuk menjadi perusahaan yang memiliki beban kerja yang baik pada karyawannya, kemampuan kerja juga akan mendorong produktivitas kerja pada karyawan bila hal tersebut dilakukan dengan baik. Kemampuan kerja adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Pengalaman kerja juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memberikan pengalaman kerja yang baik, wawasan yang luas, dan keterampilan yang baik bagi karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaanya.

## **2.2.1 Pengaruh Antar Variabel**

### **2.2.1.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena kemampuan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Payaman (Simanjuntak, 1988:26) yang mengatakan bahwa faktor-faktor produktivitas adalah pendidikan dan latihan, gizi

dan kesehatan, kesempatan kerja, peningkatan kemampuan manajerial, pimpinan dan kebijakan pemerintah. Pendapat di atas di dukung pula oleh George Terry dan Leslie (2000:253) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja terbagi menjadi dua kelompok, yaitu: kelompok pertama terdiri dari tingkat pendidikan dan pelatihan, jenis teknologi, hasil produksi, kondisi kerja, kesehatan, kemampuan fisik dan mental. Kelompok kedua meliputi sikap terhadap tugas, pengawasan, keanekaragaman tugas, sistem insentif, kepuasan kerja dan keamanan kerja. Merujuk dua pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa kemampuan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

#### **2.2.1.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian ini sesuai dengan Hariyono, dkk (2009) dalam penelitiannya yang menyatakan kondisi pekerjaan yang menyebabkan beban kerja berlebihan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga dapat meningkatkan ketegangan dan menyebabkan kelelahan mental atau fisik (stress) sehingga produktivitas menurun, dan apabila beban kerja kurang maka produktivitas meningkat.

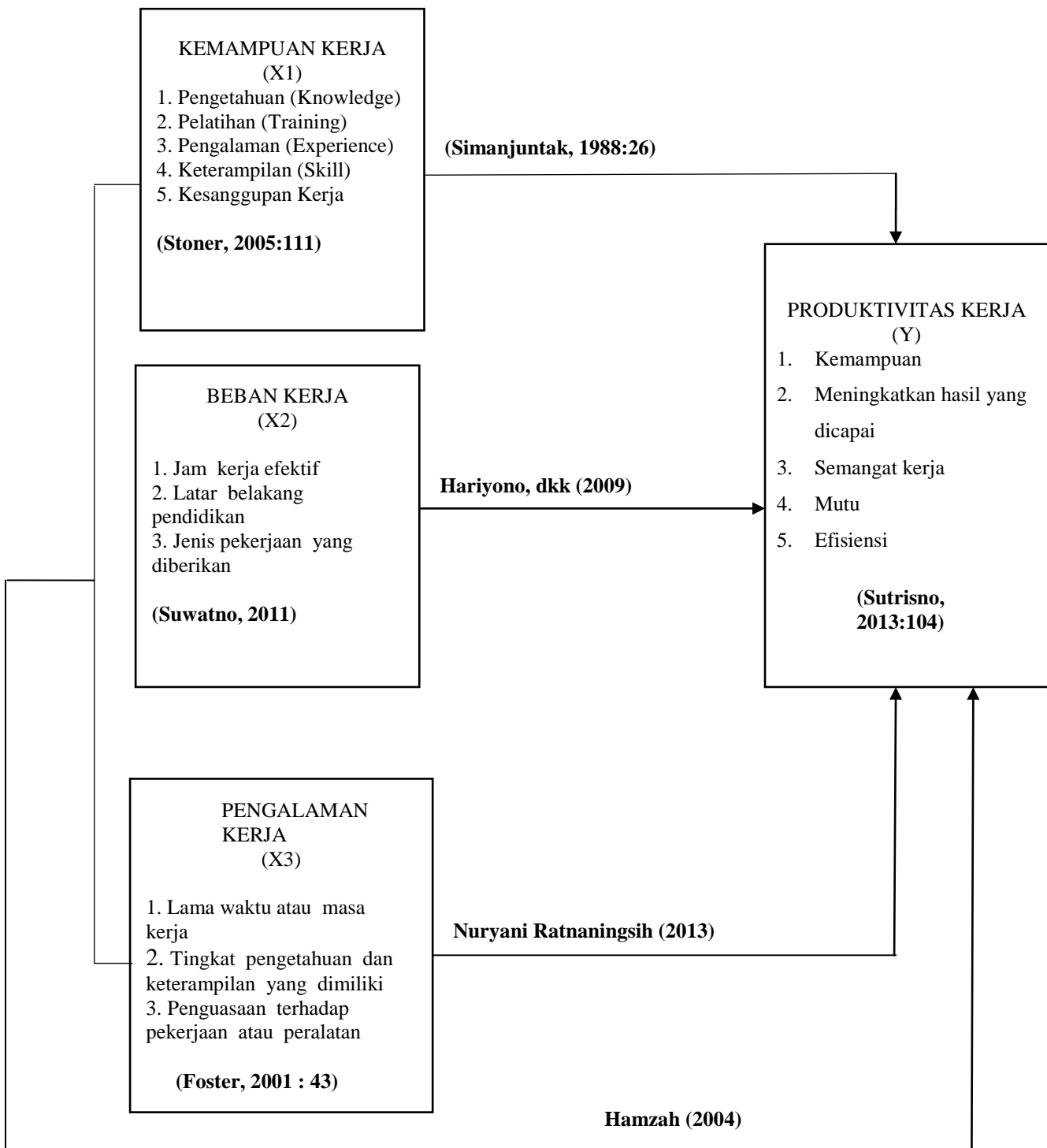
#### **2.2.1.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menurut Jersey Factory. Syukur (2001:74) Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuryani Ratnaningsih (2013). yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja secara langsung maupun

tidak langsung. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Wisnu Sentana, 2013) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih Nuryani (2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

#### **2.2.1.4 Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas kerja**

Hasil penelitian menurut Hamzah (2004), banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian produktivitas kerja diantaranya kemampuan kerja, dan pengalaman kerja. Teori ini didukung dengan hasil kajian empirik dari Yuliawati (2011) menyebutkan bahwa kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi dapat dijelaskan jika kemampuan kerja lebih banyak disertai dengan pengalaman kerja yang tinggi maka produktivitas akan meningkat.



Gambar 2.1

## Paradigma Penelitian

### 2.2.1.5 Indikator Variabel Beserta Teori

#### KEMAMPUAN KERJA

(X1)

1. Pengetahuan (Knowledge)

- pemahaman setiap karyawan dalam bekerja dibidang EO.

2. Pelatihan (Training)

- fase pengenalan lingkungan pekerjaan dan adaptasi pekerjaan dibidang EO.

3. Pengalaman (Experience)

- sudah memahami tugas tugas apa saja yang diharus dilakukan dibidang EO.

4. Keterampilan (Skill)

- bisa mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan benar dibidang EO.

5. Kesanggupan Kerja

- sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan dalam dibidang EO.

**(Stoner, 2005:111)**

#### BEBAN KERJA

(X2)

1. Jam kerja efektif

- di mulai dari jam 8 - 12 lalu istirahat kemudian di lanjutkan pada jam 13 - 16 lalu karyawan bisa kembali pulang.

2. Latar belakang pendidikan

- dilihat dari pendidikan sekolah dasar hingga sekolah menengah atas atau hingga jenjang sarjana.

3. Jenis pekerjaan yang diberikan

- dilihat dari setiap karyawan yang diberikan tugas dari mulai seksi logistik, seksi konsumsi, dan lapangan.

**(Suwatno, 2011)**

#### PENGALAMAN KERJA

(X3)

1. Lama waktu atau masa kerja

- di setiap perusahaan atau badan usaha lama waktu bekerja bagi karyawan berbeda beda sesuai dengan aturan yang diberlakukan.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

- dilihat dari basic karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 3. Penguasaan terhadap pekerjaan atau peralatan

- mampu memahami segala jenis pekerjaan yang diberikan dan bisa mengendalikan peralatan yang disediakan

**(Foster, 2001 : 43)**

## PRODUKTIVITAS KERJA

(Y)

### 1. Kemampuan

- kesanggupan untuk menjalankan sesuatu pekerjaan yang diharapkan melalui tindakan.

### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

- mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

### 3. Semangat kerja

- karyawan mampu memotivasi dirinya sendiri begitu juga motivasi dari orang lain agar selalu semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 4. Mutu

- karyawan mampu meningkatkan mutu dan kualitas agar hasil yang dicapai bisa memuaskan.

### 5. Efisiensi

- mampu menjalankan tugas dengan baik dan benar sehingga tidak membuang waktu dan tenaga.

**(Sutrisno, 2013:104)**



### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada.

Menurut Umi Narimawati (2007 : 73), mengemukakan bahwa: “ Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan”.

Sedangkan menurut Sugiyono (2017 : 63) memyatakan bahwa : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneltian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru didasar pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta – fakta empiris yang di peroleh melalui pegumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh penulis maka penulis menduga atau memakai hipotesis sebagai berikut :

**Hipotesis :**

H1 : Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Daya Kreasi Indonesia.

- H2 : Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Daya Kreasi Indonesia.
- H3 : Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Daya Kreasi Indonesia.
- H4 : Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Daya Kreasi Indonesia