

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Produktifitas Kerja

Secara umum pengertian produktifitas adalah perbandingan dari pada keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Produktifitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Menurut Sinungan (2005 : 74), menjelaskan bahwa “produktifitas adalah nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”. Selanjutnya Sadarmayanti (2007 : 80), menjelaskan “produktifitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktifitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”.

Sedangkan Moelyono (2005 : 64), menjelaskan bahwa “produktifitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

Bila ditinjau dari segi tekni produktifitas, bahwa pengertian dari produktifitas pada hakikatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektifitas dari penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia. Jika ditinjau dari segi psikologis, maka pengertian produktifitas adalah suatu sikap mental patriotik yang

selalu memandang hari depan secara optimis, bahwa seorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktifitas kerja adalah sebagai berikut :

- a. Suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum
- b. Suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) pada perusahaan

Dengan demikian produktifitas merupakan rasio dari keluaran terhadap masukan, makin tinggi rasio ini makin tinggi produktifitas. Tingkat produktifitas, pada periode tertentu maupun perbandingannya dengan rasio produktifitas dari waktu ke waktu merupakan tolak ukur yang penting.

Tingkat produktifitas pada saat tertentu menggambarkan efisiensi operasi pada saat itu, sementara perbandingan dari waktu ke waktu akan menunjukkan peningkatan atau penurunan produktifitas.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya, di mana tiap faktor dapat mempengaruhi peningkatan produktifitas baik secara langsung dengan faktor yang satu mempengaruhi faktor yang lain.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas menurut Sinungan (2005 : 55 – 58), dapat digolongkan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu faktor luar dan faktor dalam.

Faktor Luar (Eksternal)

Faktor luar (*eksternal*) adalah faktor luar dari karyawan itu sendiri yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Faktor luar (*eksternal*) dapat berupa :

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam perusahaan sangat mempengaruhi produktifitas kerja. Struktur organisasi yang baik dapat memberikan efisiensi kerja yang besar, tanggung jawab, kerja sama serta semangat kerja yang tinggi dan dapat mempermudah pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan

b. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya harus dapat memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahannya

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan maka secara langsung semangat dan gairah kerja dapat dipengaruhi juga. Adapun faktor-faktor yang dapat dimaksud dalam lingkungan kerja adalah kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan dan peralatan yang dipakai. Untuk mencapai hasil produk yang besar, sudah tentu harus didukung oleh faktor produksi yaitu peralatan yang

digunakan. Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan pekerjaan, sehingga dengan adanya peralatan-peralatan yang baik dan modern dapat menghindarkan pemborosan waktu dan tenaga serta peningkatan produktifitas kerja juga tercapai

d. Perumahan

Setiap karyawan menginginkan tempat istirahat yang cukup baik dan memuaskan. Dengan adanya perhatian perusahaan terhadap perumahan ini, maka akan mempermudah untuk merangsang masing-masing karyawan untuk menaikan prestasii kerja, karena mereka merasa aman dengan adanya jaminan hidup baru yang diberikan oleh perusahaan

Faktor Dalam (Internal)

Faktor dalam (*internal*) adalah faktor yang didapat dari dalam diri karyawan itu sendiri. Faktor dalam (*internal*) mencakup, antara lain :

a. Fisik

Untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu sering kali kebersihan mempunyai kaitan dengan fisik orang yang melaksanakannya. Adapunn fisik yang dimaksudkan adalah kesehatan. Seorang pimpinan hendaknya memberikan perhatian terhadap kesehatan karyawannya. Karena masalah kesehatan ini mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktifitas pekerjaan yang dilaksanakan. Selain itu kesehatan mempengaruhi anggaran pengeluaran perusahaan untuk biaya perobatan, oleh seabb itu adanya perhatian khusus terhadapnya. Kesehatan karyawan bisa tergantung karena fisik maupun mental karyawan yang kurang baik akan mengakibatkan sering terjadinya absen,

sehingga hal ini akan mengganggu tugas-tugas pekerjaan. Dengan kata lain kesehatan yang baik akan menguntungkan perusahaan sedangkan kesehatan tidak boleh dikesampingkan dari perhatian seorang pimpinan.

b. Pendidikan

Pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja masing-masing karyawan. Umumnya pengetahuan dan tingkat kecerdasan seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat pendidikan, semakin besar pula kemungkinan seseorang karyawan untuk dapat meningkatkan ke jenjang yang lebih baik dan pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap mereka dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan itu lebih sedikit

Dengan demikian untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan masing-masing, maka ada beberapa cara pendidikan yang ditempuh antara lain :

- a. Membentuk penjelasan kepada karyawan baru suatu fase induksi
- b. Menekankan pada segi-segi pelaksanaan pekerja dalam masa latihan berlangsung
- c. Mengadakan education session secara berkala
- d. Penting masalah tugas ditentukan dengan penggunaan gambar atau foster

Sedangkan menurut Simanjuntak (2008 : 203), faktor yang mempengaruhi produktifitas antara lain sebagai berikut :

- a. Manusia, yang termasuk di dalamnya adalah kualitas, kuantitas, latar belakabg pendidikan, sikap, minat, umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja

- b. Modal, termasuk di dalamnya modal tetap seperti mesin, gedung, peralatan, teknologi dan lain-lain
- c. Metode atau proses, termasuk di dalamnya tata ruang tugas, penanganan mesin, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan melalui pencegahan teknologi yang memakai cara alternatif
- d. Produksi, yang termasuk di dalamnya adalah kualitas, kuantitas, ruangan produksi, spesialisasi produksi
- e. Lingkungan internal, termasuk di dalamnya adalah organisasi dan perencanaan, sistem manajemen kondisi kerja, iklim kerja, tujuan perusahaan dan hubungannya dengan lingkungan, sistem insentif, kebijaksanaan dengan personalia, gaya kepemimpinan, ukuran perusahaan
- f. Lingkungan eksternal, yang termasuk di dalamnya adalah kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang dan kebijakan pemerintah

Sarana utama yang dapat dipergunakan manusia untuk mencapai tingkat hidup yang lebih baik adalah dengan meningkatkan produktifitas. Setiap perusahaan juga menginginkan adanya peningkatan produktifitas kerja dari setiap karyawan yang dimilikinya. Berbagai usaha dilakukan agar tujuan perusahaan ini dapat tercapai. Antara lain dengan perencanaan dan pengorganisasian yang lebih baik, pelatihan dan pendidikan serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan.

Produktifitas kerja pada kenyataannya selalu dihubungkan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Salah satu hal yang dilakukan perusahaan adalah dengan

menempatkan karyawan dalam tempat yang tepat (*the right man on the right place*). Selain keterkaitan produktifitas dengan usaha kemampuan karyawan, produktifitas juga memiliki hubungan keterkaitan dengan efisiensi, efektifitas dan kualitas.

3. Indikator Produktifitas Kerja

Pengukuran produktifitas kerja hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktifitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktifitas masih sangat terbatas pada indeks produktifitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator produktifitas itu terlalu sedikit.

Menurut Sinungan (2005 : 74), secara umum indikator pengukuran produktifitas, yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan meningkat atau berkurang serta tingkatannya
- b. Perbandingan pelaksanaan anatar satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada saran dan tujuan

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk pengukuran produktifitas kerja karyawan digunakan metode waktu kerja (jam, hari atau bulan). Dengan mengidentifikasi elemen-elemen dari pada produktifitas kerja dalam organisasi

yang bersangkutan maka dapat dibentuk pengukuran bagi masing-masing elemen tersebut sehingga dapat ditentukan orientasi peningkatan atau penurunan produktifitas kerja karyawan.

4. Pengertian, Klasifikasi dan Tingkat Pendidikan

Seseorang karyawan perusahaan apabila mengerjakan pekerjaan yang dirasa baru baginya maka perlu terlebih dahulu mempelajari bagaimana cara mengerjakannya mengingat seseorang tidak akan dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik apabila tidak mempelajari dan melatihnya terlebih dahulu.

Pada dasarnya karyawan baru atau lama, semuanya sudah mempunyai dasar pendidikan, tetapi meskipun demikian perusahaan masih perlu mendidik dan melatih secara khusus, agar para karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik yaitu melalui penyelenggaraan program training.

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu fungsi operasional dari manajemen personalia yang untuk mengembangkan karyawannya, mengisi kesenjangan antara apa yang dapat dikerjakan dan siapa yang seharusnya mampu mengerjakan. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa secepat mungkin karyawan dapat mencapai suatu tingkat kemampuan kerja dalam jabatan mereka. Dessler dan Gary (2006 : 86) menyatakan bahwa secara kontinyu pendidikan dan latihan sangat diperlukan untuk mengembangkan berbagai pengetahuan baru bagi produktivitas dan pengembangan organisasi.

Pengertian Pendidikan

John Dewey (Idris, 1986 : 9) mendefinisikan pendidikan sebagai proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia. Di bagian lain dari buku ini, Ki Hajar Dewantara, Bapak pendidikan kita mendefinisikan pendidikan sebagai daya upaya untuk memberikan tuntunan pada segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak agar mereka sebagai manusia maupun sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup lahir batin yang setinggi-tingginya.

Sedangkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 1989 menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi bekalnya pada masa yang akan datang. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (1999 : 232) disebutkan pula bahwa pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Dari definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental, sikap, dan tata laku seseorang secara intelektual dan emosional melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan dengantujuan agar individu sebagai manusia atau sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup lahir batin yang setinggi -tingginya.

Menurut GBHN Nomor IV/MPR/1978 mengenai pendidikan dinyatakan bahwa pendidikan nasional didasarkan atas Pancasila dan bertujuan untuk meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan,

keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian, dan mempertebal semangat kebangsaan agar menimbulkan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.

Pengklasifikasian Pendidikan

Menurut Idris (1994 : 58) pendidikan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga bagian, yaitu :

1) Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah pendidikan di sekolah yang teratur, sistematis, mempunyai jenjang dan yang dibagi dalam kurun waktu tertentu yang berlangsung di taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi

2) Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar, pada umumnya tidak teratur dan tidak sistematis, sejak seseorang lahir sampai mati seperti di dalam keluarga, tetangga, pekerjaan, hiburan, atau pergaulan sehari-hari

3) Pendidikan Non-Formal

Pendidikan non-formal adalah pendidikan yang diselenggarakan dengan sengaja, tertib, terarah, dan berencana diluar kegiatan persekolahan. Dalam hal ini tenaga pengajar, fasilitas, cara penyampaian dan waktu yang dicapai serta komponen-komponen lainnya disesuaikan dengan keadaan peserta atau anak didiknya supaya mendapat hasil yang memuaskan

Tingkat Pendidikan

Coombs (Idris, 1986, hal 58) menyebutkan bahwa tingkat pendidikan adalah taraf kemampuan yang ditentukan dari hasil belajar dari saat masuk sekolah hingga kelas terakhir yang dicapai seseorang dengan mengabaikan waktu untuk jenjang di dalam pendidikannya. Hal ini hanya dilalui oleh individu yang mengikuti jalur pendidikan formal. Menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 1989 tentang sisitem Pendidikan Nasional, tingkat atau jenjang pendidikan di Indonesia adalah :

1) Pendidikan Dasar

Merupakan pendidikan yang lamanya sembilan tahun yang diselenggarakan selama enam tahun di SD tiga tahun di SLTP atau satuan pendidikan yang sederajat (Pasal 13, hal 82)

2) Pendidikan Menengah

Pendidikan yang diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan social, budaya, dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Lama waktu pendidikan menengah adalah tiga tahun sesudah pendidikan dasar dan diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat (pasal 15, hal 58 dan 83)

3) Pendidikan Tinggi

Dijalankan setelah pendidikan menengah. Klasifikasi pendidikan tinggi dijelaskan dalam penjelasan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

Nomor 27 tahun 1981 tentang peralatan fakultas pada Universitas atau Institut Negeri (Sistem Pendidikan Nasional, 1989,hal 108), yaitu :

- a) **Stratum 1 (S1)**, tahun sarjana diselesaikan dalam waktu studi minimum 4 (empat) dan maksimal 7 (tujuh) tahun
- b) **Stratum 2 (S2)**, tahap pasca sarjana termasuk spesialis satu (SP1) diselesaikan dalam waktu studi kurang lebih dua tahun sesudah S1
- c) **Stratum 3 (S3)**, tahap studi doctor termasuk spesialis dua (SP2) diselesaikan dalam waktu studi kurang lebih dua tahun sesudah S2
- d) **Stratum nol (S0)**, Program diploma, terdiri dari berbagai program terminal dan berorientasi pada kebutuhan pembangunan nasional :
 - (1) D1, program diploma yang diselesaikan dalam waktu studi 1 (satu) tahun
 - (2) D2, program diploma (termasuk politeknik) yang diselesaikan dalam waktu studi 2 (dua) tahun
 - (3) D3, program diploma yang diselesaikan dalam waktu studi 4 (empat) tahun

5. Metode dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan Karyawan

a. Metode Pendidikan Karyawan

Program pendidikan karyawan dirancang untuk meningkatkan produktifitas dari kinerja karyawan itu sendiri, mengurangi absensi dan perputaran serta mnemperbaiki kepuasan kerja. Ada 2 (dua) kategori pokok program pendidikan menurut T. Hani Handoko (2009 : 110), yaitu :

1) Metode Praktis (*on the job training*)

Menurut metode yang paling banyak digunakan, karyawan baru yang langsung dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman dalam praktek dilaksanakan :

2) Rotasi Jabatan

Memberikan kepada karyawan pengetahuan bagian-bagian organisasi yang berbeda dan berbagai macam keterampilan manajerial

3) Latihan Instruksi Pekerjaan

Digunakan terutama untuk cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang

4) *Coaching*

Memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka

5) Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan, karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi yang nyata

a) Metode presentase informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*)

Dengan pendidikan ini karyawan peserta latihan menerima presentase tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya

b) Case Study

Adalah deskripsi tertulis dari suatu masalah untuk dipelajari dan dibahas secara individual. Apabila diberikan satu kasus untuk dianalisa, parapeserta training biasanya diminta untuk mengidentifikasi masalah, mengenai situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif. Dengan teknik kasus karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan. Case study secara alternatif digunakan di sekolah hukum, business administration dan program latihan bagi suverbisor dan eksekutif

c) Role Playing

Adalah dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mempelajari keterampilan hubungan antara manusia melalui praktek dan mengembangkan dirinya atau tingkah lakunya sendiri dan bagaimana tingkah lakunya terhadap orang lain

d) Program Instruction

Di dalam program ini materinya sudah tertulis dalam bagian-bagian kecil. Program instruction ini berhubungan dengan program-program sebelumnya atau rencana yang diinginkan yang akan diajarkan kepada peserta untuk mendapatkan keterampilan khusus. Program instruction ini dapat dilakukan melalui buku pdoman atau melalui mesin

e) Self Instruction

Metode ini karyawan sendiri yang melatih dirinya sendiri yaitu dengan mempelajari materi yang tertulis dan mengerjakan pekerjaan rumah

Adapun metode pendidikan yang telah diuraikan di atas kiranya objek pengembangan belum dapat dilihat dan metode apa yang paling sesuai karena metode tersebut sifatnya umum, artinya dapat dipergunakan pada semua tingkatan. Metode pendidikan yang ditinjau dari objek jalur pengembangan yaitu :

- 1) Jalur pengembangan tenaga operasional
- 2) Jalur pengembangan tenaga manajerial

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan Karyawan

Dalam pelaksanaan pendidikan karyawan yang diadakan sangatlah perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang berhubungan dengan pendidikan tersebut. Oleh karena hal tersebut juga erat kaitannya dengan keberhasilan suatu pendidikan.

Adapun faktor-faktor ataupun fase-fase yang mempengaruhi dalam pelaksanaan pendidikan karyawan menurut Malayu SP. Hasibuan (2009 : 53), antara lain harus memperhatikan :

- 1) Kebutuhan pendidikan
- 2) Cara penyelenggaraan pendidikan
- 3) Biaya pendidikan yang dibebankan kepada setiap peserta haruslah disesuaikan dengan kebutuhan pendidikan tersebut
- 4) Hambatan-hambatan yang dihadapi karyawan
- 5) Peserta pendidikan
- 6) Fasilitas pendidikan
- 7) Pengawasan latihan

6. Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam menempatkan tenaga kerja, manager harus mempertimbangkan beberapa faktor yang dimiliki oleh seorang pekerja. Faktor-faktor tersebut mungkin sangat berpengaruh terhadap kontinuitas suatu perusahaan. Salah satu faktor tersebut adalah pengalaman kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan makin lama banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut dan memberikan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya terbatasnya pengalaman kerja akan semakin rendah keahlian dan keterampilan kerja yang bersangkutan.

Pengalaman kerja adalah modal utama seseorang untuk terjun ke dalam suatu bidang pekerjaan. Pengalaman kerja seseorang harus kadang lebih diharagai dari pada pendidikan yang tinggi (Soeprihanto John, 2006 : 178). dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang akan dapat bekerja dengan lebih efisien sehingga akan menguntungkan perusahaan.

Pengalaman kerja adalah faktor yang cukup penting dalam pengadaan tenaga kerja. Untuk melaksanakan pengadaan tenaga kerja perlu diperhitungkan dan ditentukan dahulu kualitas ataupun mutu tenaga kerja yang dibutuhkan. Salah satu persyaratan kerja adalah pengalaman kerja. Suatu perusahaan akan lebih cenderung memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugasnya nanti (Martoyo, 2008 : 211).

Karena melalui pengalaman kerja, pengetahuan teknis dan keterampilan dapat ditingkatkan, demikian juga dengan kualitas dan kemampuan kerja

seseorang dapat bertambah dan berkembang sehingga dengan seefisien dan efektifitas kerjanya meningkat.

Sjafri Mangkuprawira (Nopember 17, 2011), “pengalaman adalah guru terbaik”. Begitulah ungkapan lama yang masih relevan, kini dan di masa yang akan datang. Dekat dengan makna pengalaman adalah ungkapan “jangan terantuk pada batu yang sama”. Begitu pula dengan ungkapan itu berlaku pada pengalaman kerja yang dimiliki seseorang. Sampai-sampai setiap perusahaan yang akan merekrut dan menyeleksi karyawan baru, pengalaman kerja pelamar menjadi syarat utama. Unsur pengalaman dipandang sebagai akumulasi dari pengetahuan dan kehidupan dalam proses belajar. Semakin berpengalaman pelamar semakin besar peluang diterima perusahaan. Dengan catatan syarat-syarat lainnya juga sudah terpenuhi.

Pengalaman seseorang dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumber daya potensial dalam mengelola perubahan dirinya. Secara rasional, pengalaman kerja pasti dapat dirasakan seseorang. Dari pengalamannya, seharusnya seseorang memperoleh modal atau bekal dalam melihat unsur-unsur penyebab keberhasilan dan kurang berhasil dalam bekerja. Semakin bertambahnya usia seseorang maka pengetahuan tentang pekerjaan semakin meningkat dan cara memandang sesuatu juga semakin bijak.

Misalnya ketika seseorang pernah mengalami kelalaian kerja maka mungkin saja hal itu awalnya dirasakan biasa-biasa saja. Toh orang lain pun pernah berbuat hal yang sama. Namun lama kelamaan sejalan dengan unsur kematangan keperibadiannya, maka timbul rasa bersalah dan sesal dengan sendirinya. Disadarinya bahwa itu adalah suatu kekhilafan. Hal ini akan

mendorongnya untuk berbuat yang lebih baik sesuai dengan standar pekerjaan yang layak. Mengapa ? Karena di dalam kehidupan ini sebenarnya padat dengan proses pengambilan keputusan.

Jadi ketika karyawan dan manajemen akan mengambil keputusan terbaiknya, dia akan memanfaatkan unsur-unsur pengalaman kerjanya. Dasar pertimbangan mana keputusan yang dinilai layak dan mana yang tidak atau kurang layak antara lain merupakan fungsi dari akumulasi pemahaman tentang proses dan output dari perbuatan-perbuatannya selama ini.

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Erisa Indriana Kusumadewi (2004) Tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Semarang, disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0,000.

Selain itu dari hasil analisis yang dilakukan secara simultan juga diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) adalah sebesar 0,771. Hal ini berarti, pengaruh variabel hubungan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja adalah sebesar 77,1% sedangkan sisanya 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain selain hubungan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Berdasarkan hasil uji parsial ditunjukkan bahwa hanya terdapat dua variabel yang mempengaruhi yaitu variabel hubungan dengan pimpinan dan variabel penerimaan dengan tingkat signifikansi 0,00 ($< 0,05$).

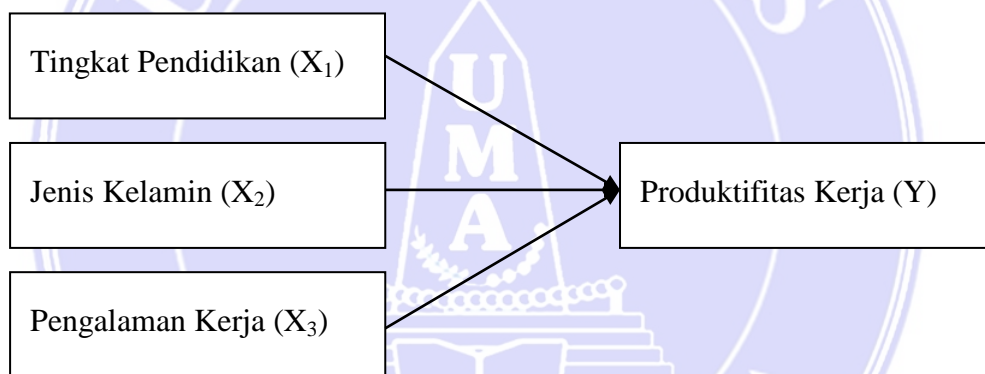
2. Penelitian yang dilakukan oleh Satrio Adi Setiawan tentang Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktifitas Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Magelang, disimpulkan bahwa:
 - a. Variabel pendidikan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktifitas kerja
 - b. Variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktifitas kerja. Berarti bahwa tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja akan lebih cepat waktu yang digunakan untuk mencari kerja dibanding yang tidak memiliki pengalaman
 - c. Variabel jenis kelamin memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktifitas kerja. Berarti tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki akan lebih lama waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan perempuan

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep adalah merupakan ide-ide penggambaran hal-hal, benda-benda atau gejala-gejala yang dinyatakan dalam istilah atau kata. Fungsinya adalah untuk menyederhanakan pemikiran terhadap ide-ide, hal-hal, benda-benda dan gejala sosial agar memungkinkan adanya keteraturan sehingga mudah terjadi komunikasi.

Sebagai kerangka konsep dalam penelitian ini adalah beranjak dari suatu kebijaksanaan pimpinan suatu organisasi dalam hal ini Pimpinan PT. Nafasindo Medan untuk melaksanakan produktifitas kerja karyawan. Dengan demikian produktifitas kerja akan dapat tercapai bila efektifitas kerja dalam menyelesaikan

pekerjaan tepat pada waktunya, tingginya rasa tanggung jawab pegawai terhadap beban kerja yang diberikan dan lain-lain. Dengan meningkatnya produktifitas kerja ini dan telah terlaksana dengan baik, maka akan tinggi kualitas sumber daya manusia (SDM) dan baiknya pelayanan kepada masyarakat sehingga kepercayaan masyarakat kepada PT. Nafasindo Medan semakin tinggi. Dengan tingginya kepercayaan masyarakat kepada PT. Nafasindo Medan, maka akan mempengaruhi keberhasilan pada masa akan datang. Untuk lebih jelas tentang kerangka konsep dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan berupa diagram kerangka konsep penelitian sebagai berikut :



D. Hipotesis

Umar (2003 : 69), menyatakan bahwa hipotesis adalah “suatu pernyataan sementara atau dengan jawaban yang paling memungkinkan walaupun masih harus dibuktikan dengan penelitian”.

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Nafasindo Medan

2. Jenis Kelamin memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Nafasindo Medan
3. Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Nafasindo Medan
4. Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin dan Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Nafasindo Medan

