

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Teori Perilaku

Perilaku merupakan seperangkat perbuatan atau tindakan seseorang dalam melakukan respon terhadap sesuatu dan kemudian dijadikan kebiasaan karena adanya nilai yang diyakini. Perilaku manusia pada hakekatnya adalah tindakan atau aktivitas dari manusia baik yang diamati maupun tidak dapat diamati oleh interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan tindakan. Perilaku secara lebih rasional dapat diartikan sebagai respon organisme atau seseorang terhadap rangsangan dari luar subyek tersebut. Respon ini terbentuk dua macam yakni bentuk pasif dan bentuk aktif dimana bentuk pasif adalah respon internal yaitu yang terjadi dalam diri manusia dan tidak secara langsung dapat dilihat dari orang lain sedangkan bentuk aktif yaitu apabila perilaku itu dapat diobservasi secara langsung (Adventus, dkk, 2019).

2.1.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Menurut Wijaya (2019:112), perilaku organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana yang bertiindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019:31), perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang individu lakukan dalam suatu organisasi dan cara perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Karena perilaku organisasi bersangkutan secara khusus dengan situasi

yang berhubungan dengan pekerjaan, memeriksa perilaku dalam konteks kepuasan kerja, ketidakhadiran, perputaran pekerjaan, produktivitas, kinerja manusia dan manajemen.

2.1.1.2 Pentingnya Perilaku Organisasi

Ada berbagai alasan di antara para spesialis, mengapa perilaku organisasi itu penting. Namun, dari semua penilaian saat ini, menunjukkan bahwa terdapat perhatian yang meluas terhadap pentingnya SDM sebagai tenaga kerja pada organisasi. Jika SDM diperhatikan, maka mereka akan menciptakan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Terdapat tiga alasan mengapa perlu memahami perilaku organisasi seperti yang diungkapkan oleh Vecchio yang dikutip oleh Wibowo dalam Wijaya (2019:16) yaitu:

1. Practical Application

Dalam realita, ada beberapa keuntungan dari memahami cara berperilaku organisasi, antara lain menggabungkan tentang menciptakan gaya kepemimpinan, memilih prosedur untuk mengatasi masalah, memilih pekerjaan yang tepat, peningkatan kinerja dan sebagainya.

2. Personal Growth

Dengan memahami cara berperilaku organisasi, kemungkinan besar juga dapat memahami orang lain. Memahami orang lain akan memberikan informasi dan pengetahuan diri yang lebih luas. Dengan memahami orang lain, atasan dapat mengevaluasi apa yang dibutuhkan bawahan untuk mengembangkan diri sendiri sehingga dengan demikian meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

3. Increased Knowledge

Dengan cara berperilaku organisasi dapat menggabungkan informasi tentang individu dalam pekerjaan. Studi tentang cara berperilaku organisasi dapat membantu orang-orang yang memikirkan masalah yang terkait dengan pengalaman kerja.

2.1.2 Teori Kemampuan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Teori Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan (2019:94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Robert Kreitner (2019:185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2019:67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Menurut Robbins and Judge (2019:67) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*)

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

2. Kemampuan Fisik (*Physical Ability*)

Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Jika kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, dan kekuatan tungkai atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

2.1.3 Produktivitas Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Setiap Perusahaan selalu berusaha agar karyawan bias berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan

meningkat. Produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Menurut Sutrisno (2019) produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antra hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam ke satuan fisik, bentuk nilai. Menurut Hasibuan (2018) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen.

Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin di lakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk (Sutrisno, 2019). Karena itu memberikan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Produktivitas Karyawan

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik hubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktorfaktor yang berhubungan deng lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut (Sutrisno, 2018), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan dan motivasi.

Faktor yang diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga. Yuniarsih (2018) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Faktor Internal

1. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
2. Struktur dan desain pekerjaan.
3. Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
4. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
5. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan /atau rekan kerja.
6. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
7. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
8. Budaya organisasi/kerja, dan lingkungan kerja yang ergonomis.
9. Keseuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
10. Komunikasi antar individu dalam membangun kerja sama.

b. Faktor Eksternal

1. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
2. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.
3. Kultur dan mindset lingkungan sekitar organisasi.
4. Dukungan masyarakat dan stakeholder secara keseluruhan.
5. Tingkat persaingan.

6. Dampak globalisasi.

2.1.3.2 Indikator Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2018).

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

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.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil 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 dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.4 Latar Belakang Pendidikan

2.1.4.1 Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan prestasi akademis yang terdiri atas prestasi pada jenjang pendidikan terakhir atau perkembangan prestasi akademis sebelumnya. Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan menyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat.

Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

2.1.4.2 Fungsi Pendidikan

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional di kemukakan bahwa fungsi pendidikan yaitu:⁷ Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi *preservative* dan fungsi direktif. Fungsi *preservative* dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi:

- a. Menyiapkan sebagai manusia
- b. Menyiapkan tenaga kerja, dan
- c. Menyiapkan warga negara yang baik

2.1.4.3 Indikator Latar Belakang Pendidikan

Menurut Tanjung (2019) yang dikutip Khornelis Dehotman, Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.

a. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.⁴ Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

1) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (Sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan keterampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

2) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas

mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.

3) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas.

b. Spesifikasi atau Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2.1.5 Penempatan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Penempatan Kerja

Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan satu hal yang dianggap penting dalam perusahaan. Salah satu yang menjadi permasalahan yaitu penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang

karyawan ditempatkan pada posisi tertentu di dalam sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) penempatan karyawan berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *“the right man in the right place and the right man behind in the right job”*.

Menurut Mathis Jackson dan Jhon (2018) penempatan kerja adalah proses menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya, maka akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Menurut Praskova Creed dan Hood (2018), "perencanaan penempatan sebelumnya harus dimulai dari pengamatan sejauh mana pengalaman dan pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dengan begitu, akan lebih memudahkan untuk mengamati jenjang karir karyawan tersebut.

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan mengenai penempatan di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penempatan adalah mengalokasikan karyawan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas, pekerjaan serta wewenang.

2.1.5.2 Prinsip Penempatan Kerja

Menurut Cici Rosita Devi dan Eko Agus Susilo (2019), prinsip-prinsip penempatan kerja yaitu:

- a. Prinsip kemanusiaan
- b. Prinsip demokrasi
- c. Prinsip individu yang tepat
- d. Prinsip kesamaan kompensasi

- e. Prinsip kesatuan arah
- f. Prinsip kesatuan tujuan
- g. Prinsip kesatuan komando
- h. Prinsip efektivitas
- i. Prinsip efisiensi

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan antara lain:

a. Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja, maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

b. Faktor kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan karyawan, faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus diselesaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan.

c. Faktor usia

Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan juga harus dipertimbangkan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

2.1.5.4 Indikator Penempatan Kerja

Menurut Wahyudi dalam Yuniarsih dan Suwanto (2019), indikator penempatan kerja yaitu:

- a. Pendidikan
- b. Pengetahuan kerja
- c. Keterampilan kerja
- d. Pengalaman kerja

2.1.6 Pengalaman Kerja

2.1.6.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut (Martoyo, 2019) Pengalaman Kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat di terima di tempat kerja hingga sekarang. Kemudian ahli lain berpendapat mengenai pengalaman kerja adalah modal yang paling besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna.

Pengalaman merupakan salah satu proses pemahaman untuk berperilaku yang disiplin, yang diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal, atau dapat di anggap suatu proses yang bertujuan untuk menciptakan cara kerja yang lebih baik (Zainullah dkk, 2020). Pengalaman kerja merupakan sebuah unsur penting untuk pengembangan karir tenaga kerja di suatu perusahaan (Oertle and Trach, 2019).

Pengalaman kerja adalah pengetahuan dan keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama jangka waktu tertentu. Menurut (Syukur, 2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugasnya sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

2.1.6.2 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efesiensi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut Asri dalam Ismanto (2018) sebagai berikut.

- a. Gerakanya mantap tanpa keraguan
- b. Gerakannya berirama, tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan, lebih cepat dalam merespon.
- d. Dapat bekerja dengan tenang.

Pendapat lain mengenai pengukuran pengalaman kerja dari teori Foster sebagai berikut.

- a. Memahami dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.
- b. Jenis dari tugas-tugas tersebut.
- c. Pengetahuan dan keterampilan.

2.1.6.3 Tujuan Pengalaman Kerja

Tujuan dari pengalaman kerja menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan dari adanya pengalaman kerja sebagai berikut.

- a. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dari berbagai bidang.
- b. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja, mendorong setiap perusahaan untuk memilih karyawannya

sesuai atau berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknisnya.

2.1.6.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut.

- a. Latar belakang pribadi, yang mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan analitis dan manipulative, mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisisan.
- e. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.1.6.5 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) indikator pengalaman kerja yaitu.

- a. Lama waktu/masa kerja, ukuran tentang lama waktu dan masa kerja yang ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang di miliki.
- c. Penguasaan pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Data Penelitian Terdahulu

No	Nama Jurnal,	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Salju dkk (2018). Jurnal Manajemen, Desember 2018, Halaman : 1-7 Vol. 4, No. 2 1 ISSN : 2339-1510.	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo	Motivasi (X1) Pengalaman (X2) Kerja Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Secara parsial hasil analisis menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2	Nanang Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 17, No. 01, April 2018 ISSN: 1693-7619	Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Ptpn Iii Medan.	Pendidikan (X1) Penempatan Kerja (X2) Produktivitas Karyawan (Y).	Penelitian ini berkesimpulan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial dan simultan, Pendidikan dan Penempatan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja. Kemampuan Pendidikan dan Penempatan Kerja Karyawan dalam menjelaskan kinerja adalah sebesar 43.7% sedangkan sisanya sebesar 56.3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini

Tabel 2.1
Data Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Jurnal,	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3	Purwaningsih dkk (2019). ISSN : 2654-8623 -E-ISSN : 2655-0008.	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.	Pengalaman Kerja (X1) Penempatan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukan R hiting = 0827 adanya hubungan yang sangat kuat antara pengalaman kerja (X1) dan penempatan kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y)
4	Maega dkk (2022) ISSN : 2614-851X (Online).	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	Pengalaman Kerja (X1), Penempatan Kerja (X2) Produktivitas	Hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh

		Karyawan	Karyawan (Y).	terhadap kinerja
5	Samuel Simanjuntak dkk (2018) No. ISSN terkait - 2252-5262	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Indotirta Suaka Pulau Bulan, Batam	Latar Belakang Pendidikan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Kemudian melalui uji F dapat diketahui dua variabel bebas secara bersamaan mempengaruhi produktivitas karyawan.
6.	Widia Astuti dkk (2021). p-ISSN: 1907-0896 e-ISSN: 2598-6775.	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Tip Top Ciputat.	Pengalaman Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y).	Maka disimpulkan Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
7.	Susetyorini dkk (2019). ISSN 2252-8768.	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. White Oil Nusantara	Pengalaman Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) (X3) Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Hal ini memberikan pemaparan bahwa bila kondisi kedua variabel bebas dalam penelitian ini yakni pengalaman kerja dan lingkungan kerja maka akan berpengaruh positif karyawan di PT. White Manyar
Tabel 2.1 Data Penelitian Terdahulu (Lanjutan)				

No	Nama Jurnal,	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Jeremia G. C Rumtotmey dkk (2022). ISSN 2303-1174.	Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado.	Pengalaman Kerja, (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Produktivitas Kerja Pegawai (Y).	Hasil menunjukan Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

9.	Suryanto (2019) E-ISSN:2344-3244	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia.	Latar Belakang Pendidikan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Produktivitas Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Telkom Indonesia.
10.	Luh Sri Kumbardewi et. al. (2021) e-ISSN: 2177-2321.	Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Inti Surya Sentosa.	Penempatan Kerja (X1) Pengalaman Kerja (X2) Produktivitas Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Inti Surya Sentosa.
11.	Dwi Puspita (2021) E-ISSN: 3422-3322 P-ISSN: 2544.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja dan Pengalaman	Lingkungan Kerja (X1) Penempatan Kerja (X2) Pengalaman	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas,
Tabel 2.1 Data Penelitian Terdahulu (Lanjutan)				
		PT. Inti Lestari Bermartabat.		an kerja uh negatif roduktivitas karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.

Sumber: Data Diolah

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Hubungan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan

Pendidikan merupakan syarat utama yang harus ditempuh seseorang untuk dapat memasuki pasar kerja. Pendidikan yang diperoleh baik dari sekolah maupun dari luar sekolah akan memberikan bekal pengetahuan dan ketrampilan, sehingga akan memudahkan penempatan seorang karyawan sesuai dengan kecakapannya. Tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tindakan dalam menghadapi suatu permasalahan yang timbul khususnya dalam masalah pekerjaan. Orang yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi pada umumnya

lebih cepat mengatasi masalah yang dihadapi, dari pada orang yang tingkat pendidikannya lebih rendah.

Pendidikan mempunyai fungsi untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja agar dapat lebih produktif. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena pendidikan baik formal maupun non formal seseorang diharapkan memiliki kemampuan untuk lebih memahami dalam mengadaptasi perubahan-perubahan di lingkungan kerja dengan lebih cepat.

2.3.2 Hubungan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

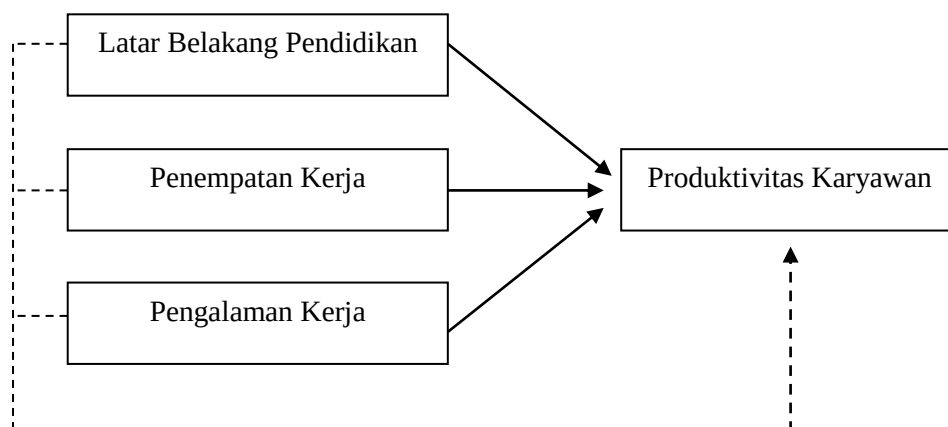
Penempatan karyawan yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas karyawan yang memiliki produktivitas kerja dan kepuasan kerja tinggi sehingga karyawan cenderung untuk berhenti pada bulan-bulan pertama bekerja. Penempatan kerja karyawan yang baik dilakukan perusahaan dilihat dari pengalaman kerja karyawan, pengalaman kerja merupakan kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, dengan adanya pengalaman kerja dapat menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan beprestasi.

Pemahaman perusahaan dalam menempatkan karyawan yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Penempatan karyawan menjadi semakin penting karena sebagai dasar dari peningkatan kepuasan kerja karyawan dan akan meningkatkan loyalitas karyawan sehingga perusahaan mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang. Faktor-faktor dalam menempatkan karyawan telah dilakukan dengan baik oleh perusahaan sehingga kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tercipta dengan baik dan mengurangi tingkat keluhan konsumen sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2.3.3 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Pengalaman dalam sisi lain keterkaitan pekerja dalam beberapa tahun yang melakukan karyawan. kompensasi merupakan suatu perusahaan pada karyawan sehingga dapat karyawan dan kepuasan lebih unggul.karna pengalaman kerja memiliki pekerja yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi para seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Abriyani Puspaningsih, 2019:44). Teori ini berkaitan dengan pengalaman kerja pada teori ini merupakan ketidakpuasan pada karyawan yang diubungkan ddang kondisi di sekitar pekerjaan.

Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam pertumbuhan suatu usaha. atau proses pembentukan atau keterampilan tentang metode pekerjaan karna keterampilan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Yang dapat menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang tinggi dan kompensasi yang akan dalam untuk mendukung peningkatan peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ini ingin melakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat maka perusahaan harus memperhatikan pengalaman kerja pada kompensasi kerja yang sehingga pada diberikan pada karyawan dan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 : Latar Belakang Pendidikan

X2 : Penempatan Kerja

X3 : Pengalaman Kerja

Y : Produktivitas Karyawan

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat diketahui hipotesis penelitian. Menurut Sugiyono (2016), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan uraian pemikiran diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah maka peneliti dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap produktivitas karyawan.
- H2 : Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara latar belakang pendidikan, penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.