

## **BAB II**

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

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Dalam tinjauan Pustaka penulis akan menghadirkan sejumlah tinjauan teoritis dan konsep dari sejumlah variabel dan fenomena yang diteliti. Pada bagian pertama dalam tinjauan pustaka berisi tinjauan atas konsep dan teoritis dalam bentuk teks naratif yang didukung oleh sejumlah bahan pustaka seperti buku referensi, jurnal, dan pustaka ilmiah lainnya. Sejumlah konsep yang akan dibahas secara tinjauan pustaka pada penelitian ini yaitu mengenai pengaruh pengalaman kerja, pembagian kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja.

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

Pengalaman dapat dirumuskan sebagai suatu hal yang telah dilalui dan mendapatkan pembelajaran didalamnya. Seseorang yang profesional seringkali dikaitkan dengan banyaknya pengalaman yang telah dilalui. Dari pengalaman-pengalaman tersebut, banyak sekali ilmu yang bisa diambil hingga menuntun seseorang menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pengalaman menjadi faktor seseorang diterima atau ditempatkan pada posisi tertentu. Pada prinsipnya, pengalaman kerja dapat menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan. Kebanyakan perusahaan lebih menyukai karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lebih banyak karena dengan demikian perusahaan tidak perlu memberitahu perihal deskripsi suatu pekerjaan dari dasar, karena karyawan sudah memiliki kemampuan dasar mengenai pekerjaan tersebut. Sedangkan bagi karyawan,

Pengalaman yang dimiliki semata-mata sebagai bekal agar mampu bersaing di dunia kerja dengan berbagai hal yang sudah dipahami.

Untuk mengetahui pengertian yang lebih jelas mengenai Pengalaman Kerja, terdapat beberapa pendapat ahli yang mengemukakan mengenai Pengalaman Kerja.

#### **2.1.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja didefinisikan oleh Tran dan Soejatminah (2016) sebagai pembelajaran yang tidak hanya dilihat sebagai komponen penting dari agenda kelembagaan untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan tetapi juga menjadi strategi kelembagaan untuk memproyeksikan diri di pasar pendidikan internasional yang kompetitif. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa pengalaman kerja diartikan sebagai sebuah proses belajar yang penting untuk meningkatkan kesiapan lulusan dalam bekerja. Selain itu, pengalaman kerja juga dijadikan strategi untuk meningkatkan daya saing antar lembaga pendidikan yang kompetitif.

Definisi lain mengenai pengalaman kerja menurut Sastrohadiwiryo dalam Jurnal Ratulangi (2016: 323) pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Pandangan lain mengenai pengalaman kerja menurut Foster (2015: 40) merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja seseorang yang telah

ditempuh dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Dalam pengertian ini, semakin lama seseorang bekerja dalam suatu bidang atau posisi tertentu, semakin banyak pengalaman yang diperoleh, dan semakin terampil ia dalam memahami tugas-tugas pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik.

Terdapat juga pengertian lain mengenai pengalaman kerja menurut Devischa, dkk (2018: 108) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan keterampilan (*soft skill*). Pengetahuan (*hard skill*) diperoleh dan ditingkatkan melalui pendidikan, sedangkan keterampilan (*soft skill*) dapat diperoleh dari pengalaman kerja. Dalam hal ini, pengalaman kerja dapat membantu seseorang untuk memperoleh keterampilan melalui interaksi dan pengalaman secara langsung, seperti dapat berkomunikasi dengan baik, mengatasi masalah, bekerja dalam tim, memimpin dan mengelola tim.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja diperoleh melalui pelatihan, pengalaman, dan inisiatif yang telah dilakukan selama masa kerja, sehingga seseorang mampu mencapai tujuan perusahaan bahkan lebih cepat.

### **2.1.1.2 Manfaat Pengalaman Kerja**

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang

berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau perintah perusahaan.

Terdapat beberapa manfaat memiliki pengalaman kerja menurut Kelejan, dkk (2018: 1920) dimana masa kerja seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.

Manfaat lain dari pengalaman kerja menurut Yunita (2018: 3) dijelaskan bahwa dengan berbekal pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Bagi seorang pegawai proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga pegawai tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor Pengalaman Kerja**

Adapun terdapat beberapa faktor dari pengalaman kerja yang bisa berpengaruh kepada pengalaman seseorang menurut Djauzak dalam Rahmiati (2018: 33) yaitu:

1. Waktu, semakin panjang waktu seseorang melakukan pekerjaan akan mendapat

pengalaman kerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi, semakin sering melaksanakan kewajiban sejenis umumnya, individu tersebut bisa mendapatkan pengalaman kerja yang lebih bagus.
3. Jenis tugas, Semakin banyak macam tugas yang dilakukan seorang oleh pekerja maka pada umumnya individu tersebut akan mendapat pengalaman kerja yang lebih bagus.
4. Penerapan, Semakin sering penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu dalam menjalankan tugasnya akan meningkatkan pengalaman kerja Individu.

Beberapa faktor lain mengenai pengalaman kerja menurut Kelejan, dkk (2018: 1920) yaitu:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

#### **2.1.1.4 Dimensi Pengalaman Kerja**

Adapun terdapat dimensi pengalaman kerja menurut Sartika (2015: 64) adalah lamanya waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan pekerjaan dan peralatan Temuan penelitian Lia (2018), Wungow dan Adolfina (2018), Wenceslaus, et al (2018), Alias dan Serlin (2018), membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas atau kinerja karyawan.

Selain itu juga terdapat argumen lain mengenai dimensi pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018), yang mana terdapat dimensi untuk menentukan seseorang memiliki pengalaman kerja, yaitu:

1. Lama waktu/ masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memenuhi tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melakukan dengan baik

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

### **2.1.2 Pembagian Kerja**

Didalam Suatu perusahaan, pembagian kerja adalah sebuah keharusan mutlak agar tugas-tugas bisa dirasa adil oleh tenaga kerja. Pembagian kerja pada akhirnya akan menghasilkan departemen atau divisi beserta job description dari masing-masing departemen sampai unit terkecil perusahaan. Pembagian Kerja

juga perlu dilihat dari pengalaman tenaga kerja tersebut dalam rangka mewujudkan penempatan tenaga kerja yang tepat pada jabatan yang tepat serta dalam mempermudah pengawasan oleh atasan.

Untuk mengetahui pengertian yang lebih jelas mengenai Pembagian Kerja, terdapat beberapa pendapat ahli yang mengemukakan mengenai Pembagian Kerja.

### **2.1.2.1 Pengertian Pembagian Kerja**

Pembagian kerja menurut Hastyorini (2019) didefinisikan sebagai perincian tugas pekerjaan supaya tiap individu dalam organisasi bisa bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan terbatas. Dengan pembagian kerja yang tepat, setiap individu atau tim dapat berkonsentrasi pada tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan mereka. Sehingga dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi pekerjaan.

Definisi lain mengenai pembagian kerja menurut Sutarto dalam Murti (2015) menjelaskan bahwa Pembagian kerja adalah rincian pengelompokan dan perincian tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu. Artinya, pembagian kerja adalah salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Definisi lain mengenai pembagian kerja menurut Hasibuan (2016: 125) bahwa pembagian kerja merupakan serangkaian tugas yang diberikan kepada, dan diselesaikan oleh sekelompok pekerja untuk meningkatkan efisiensi. Pembagian kerja yang juga dikenal sebagai pembagian kerja adalah penguraian suatu

pekerjaan sehingga memiliki sejumlah tugas berbeda yang membentuk keseluruhan. Ini berarti bahwa untuk setiap pekerjaan, mungkin ada sejumlah proses yang harus terjadi agar pekerjaan dapat diselesaikan.

Penjelasan menurut Hee *et al.*, (2019) menyebutkan Banyak penelitian sebelumnya yang secara empiris telah mengkaji bahwa pembagian kerja ini dapat berimplikasi pada penciptaan kinerja yang lebih baik, khususnya pada tim produksi suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### **2.1.2.2 Manfaat Pembagian Kerja**

Terdapat beberapa manfaat pembagian kerja menurut Moenir dalam Feryanto, Setia, & Harjaningrum (2018) sebagai berikut:

1. Memberikan kemudahan bagi pekerja dalam melaksanakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah.
2. Dapat mengetahui secara jelas perihal wewenang serta tanggung jawab atas tugas yang diberikan.
3. Tidak membuat ragu saat melaksanakan pekerjaan.
4. Memudahkan dalam hal pengawasan pelaksanaan pekerjaan.
5. Tidak terjadi benturan saat melaksanakan tugas.
6. Dasar pertimbangan dalam penetapan kebutuhan akan pendidikan

#### **2.1.2.3 Dimensi Pembagian Kerja**

Mengukur pembagian kerja digunakan dimensi sebagai berikut menurut Hastyorini (2019):



### 1. Penempatan karyawan atau pekerja

Penempatan karyawan menggambarkan bahwa karyawan ditempatkan sesuai keahlian atau kompetensi yang dimiliki. Pelaksanaan pekerjaan bisa menjadi tidak maksimal diakibatkan ketidaktepatan dalam menempatkan karyawan.

### 2. Beban kerja

Beban kerja berkaitan dengan tugas yang diamanahkan untuk dilaksanakan oleh orang tertentu. Beban kerja harus dibagi secara adil (merata) kepada karyawan. Dengan demikian, tidak akan terjadi penumpukan beban kerja pada karyawan tertentu, sementara karyawan lainnya memiliki beban kerja sedikit.

### 3. Spesialisasi pekerjaan

Spesialisasi dilakukan berdasarkan keahlian atau keterampilan khusus. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena setiap orang tidak memiliki keahlian yang sama. Oleh karena itu, agar setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik diperlukan spesialisasi pekerjaan. Spesialisasi menciptakan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan.

Meskipun dapat bermanfaat bagi produktivitas, spesialisasi tenaga kerja dapat menghasilkan pekerja dengan keterampilan keseluruhan yang rendah dan antusiasme yang rendah. Sudut pandang ini diperluas dan disempurnakan oleh *Karl Marx*. Dia menggambarkan proses spesialisasi sebagai keterasingan. Dalam pandangannya, pekerja menjadi semakin terspesialisasi, dan pekerjaan mereka menjadi semakin berulang, hingga akhirnya mereka benar-benar terasing dari proses produksi. Dia percaya orang hanya bisa dibebaskan jika mereka terlibat

dalam produksi ekonomi sepenuhnya, dan dia menganggap pembagian kerja yang ketat hanya sementara, kejahatan yang diperlukan.

### **2.1.3 Pemberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber-menjadi “berdaya” artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu. Untuk mengetahui pengertian yang lebih jelas mengenai Pemberdayaan Karyawan, terdapat beberapa pendapat ahli yang mengemukakan mengenai Pemberdayaan Karyawan.

#### **2.1.3.1 Pengertian Pemberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan karyawan didefinisikan menurut Priansa (2018: 223) yaitu hubungan antar individu yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar pegawai dan manajemen organisasi. Untuk melakukan pemberdayaan diperlukan suatu kerjasama antar sesama pegawai dan harus saling membangun rasa kepercayaan diri agar pemberdayaan tersebut berjalan dengan lancar.

Terdapat definisi lain mengenai pemberdayaan karyawan menurut Ashcraft dalam Idris (2017) adalah hubungan yang memungkinkan kekuatan melalui proses yang menumbuhkan rasa kontrol dan kompetensi karyawan.

### **2.1.3.2 Tujuan Pemberdayaan Karyawan**

Terdapat tujuan dari pemberdayaan karyawan, seperti yang telah didefinisikan menurut Mashita P., dkk (2020) dimana pemberdayaan karyawan dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya bisa memacu untuk meningkatkan kreativitas, motivasi dan daya inovatif yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya program pemberdayaan karyawan, kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik, cepat dan fleksibel.

Berusaha untuk menemukan keseimbangan yang tepat antara struktur dan pengendalian manajemen yang longgar versus yang ketat. Jadi pemberdayaan karyawan merupakan penggunaan wewenang manajer yang efektif. Ini berarti pemberdayaan memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan kecakapan dan pengetahuan staf sepenuh-penuhnya dan sebanyak-banyaknya dengan cara efektif dan efisien.

### **2.1.3.3 Dimensi Pemberdayaan Karyawan**

Terdapat beberapa dimensi pemberdayaan karyawan menurut Thomas dan Velthouse dalam Pragiwani (2018) terdapat 4 (empat) dimensi pemberdayaan karyawan adalah:

1. *Meaning* (Tujuan), mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi tentang pekerjaannya.
2. *Competence* (Kompetensi), mengacu pada sejauh mana bahwa ia memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan

mereka dengan baik.

3. *Self determinant* (Rasa kebebasan), mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa kebebasan tentang bagaimana individu melakukan pekerjaannya dalam perusahaan.
4. *Impact* (Pengaruh), mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia dapat mempengaruhi sistem organisasi di mana ia bekerja.

#### **2.1.4 Produktivitas Kerja**

Konsep produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian yang muncul dalam bentuk sikap mental dan melibatkan keinginan dan upaya dalam meningkatkan kualitas hidup. Sementara itu, dimensi organisasi menyangkut produktivitas dalam hal hubungan teknis antara input dan output. Oleh karena itu, dalam perspektif ini, pertumbuhan produktivitas tidak hanya dilihat dari segi kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari segi kualitas.

Untuk mengetahui pengertian yang lebih jelas mengenai Produktivitas kerja, terdapat beberapa pendapat ahli yang mengemukakan mengenai Produktivitas kerja.

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

Produktivitas kerja didefinisikan menurut Sutrisno (2017: 100) sebagai suatu sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa

yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Definisi mengenai produktivitas kerja yang lain terdapat pada teori Hasibuan dalam Burso (2018: 340) yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Definisi lainnya mengenai produktivitas kerja menurut Sutrisno (2017: 102) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

#### **2.1.4.2 Aspek Produktivitas Kerja**

Aspek produktivitas kerja menurut Prasetyo (2016) yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, jaminan sosial, sarana produksi, sikap dan etika kerja, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek produktivitas terdiri dari perbaikan terus menerus, tugas pekerjaan yang menantang, kondisi fisik tempat bekerja, motivasi kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja, kemampuan kerja, pengalaman, dan pengetahuan.

### **2.1.4.3 Dimensi Produktivitas Kerja**

Untuk mengukur produktivitas tenaga kerja diperlukan dimensi sebagai berikut menurut Yusuf (2015):

#### **1. Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang dalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang secara tidak langsung mendapatkan pengalaman dari setiap pembelajaran, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

#### **2. Keterampilan**

Keterampilan yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

#### **3. Kemampuan**

Kemampuan adalah konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Kemampuan yang dimiliki dapat mempermudah dalam pembagian suatu pekerjaan.

#### 4. Sikap

Sikap merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif. Pola yang sering dijalankan tidak selalu berjalan semestinya dan dibenturkan dengan beberapa kendala hal tersebut yang membutuhkan pemberdayaan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan Menurut Edy Sutrisno (2017), terdapat dimensi produktivitas antara lain :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Penjelasan mengenai dimensi dari produktivitas kerja tersebut dengan memantau dan mengukur dimensi yang ada secara teratur, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja serta mencapai tujuan yang diinginkan.

## 2.1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun/Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Allazaz. F. 2015. <i>Linking employee empowerment with productivity in off-site construction.</i>	The result of his hypothesis is The first statistically significant difference on the usage of employee empowerment factors between the companies was For Importance of Resource Development for Productivity"	Tidak ada perbedaan	Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>Empowerment</i> (Pemberdayaan) dan <i>Productivity</i> (Produktivitas)	Engineering , Construction and Architectural Management. Vol.2 No.1 (2015). ISSN: 0969 - 9988
2	R.N.Maudoma. 2017. <i>Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja, dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado</i>	Pengalaman kerja dan Pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, namun Pemberdayaan karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan	Variabel terikat menggunakan <i>Produktivitas</i> dan tempat penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Manado	Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>Pengalaman Kerja, dan Pembagian Kerja, dan Pemberdayaan Karyawan.</i>	Jurnal EMBA, Vol.5 No.2 (2017). ISSN: 2303-1174



- 
- 3 Ni Made Ita Purnami & I Wayan Mudiarta Utama. 2019. *Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* Pemberdayaan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat variabel tambahan yaitu variabel *Motivasi dan Lingkungan Kerja* serta tidak ada variabel *Pengalaman Kerja dan Pembagian Kerja*. Menggunakan variabel yang sama yaitu *Pemberdayaan Karyawan dan Produktivitas Kerja.* E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol.8, No.9 (2019). ISSN: 2302-8912.
- 
- 4 Widia Astuti & Oki Iqbal Khair. 2021. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Tip Top Ciputat.* Variabel Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Terdapat variabel tambahan yaitu *Motivasi Kerja.* Menggunakan variabel yang sama yaitu *Pengalaman kerja dan Produktivitas Kerja.* *Journal Business Management Journal*, Vol.17, No.2 (2021). p-ISSN : 1907-6775.
- 
- 5 Jalal Hanaysha. 2016. *Testing the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee productivity in Higher education Sector.* *The result of his hypothesis is Employee empowerment has positive effect on employee* Terdapat variabel tambahan yaitu *Employee training dan teamwork.* Menggunakan variabel yang sama yaitu *Empowerment (Pemberdayaan) dan Produktivitas (Productivity)* International Journal of Learning and Development. Vol.6, No.1 (2016). ISSN: 2164 - 4063
-

- 
- 6 Dewi Novita Sari. 2017. *Pengaruh Disiplin kerja, Pembagian Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja*. UD Sukosewu Kediri. Variabel Pembagian Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Terdapat variabel tambahan yaitu *Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik*. Terdapat Variabel yang sama yaitu *Pembagian Kerja dan Produktivitas Kerja*. *Simki-Economic Journal*, Vol.01, No.02 (2017).
- 
- 7 Hanna Rianita Putri. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo*. Variabel Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Terdapat variabel tambahan yaitu *Pendidikan, dan Jenis Kelamin*. Terdapat variabel yang sama yaitu *Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja*. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, Vol. 5, No. 4 (2016). ISSN : 292-300
- 
- 8 Ni Ketut Apriliani & Anak Agung Ayu Sriathi. 2019. *Pengaruh Pemberdayaan, Kerja sama tim, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di SPA Santrian Bali*. Variabel Pemberdayaan memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Terdapat variabel tambahan yaitu *Kerja sama tim dan Pelatihan*. Terdapat variabel yang sama yaitu *Pemberdayaan dan Produktivitas Kerja*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 8, No.11 (2019). e-SSN : 6867-6886
-

- 
- 9 Imas Mastriah. 2021. *The significantly affects employee Motivation and Work Experience on Employee Productivity.* Terdapat variabel tambahan yaitu *Motivation* . Menggunakan variabel yang sama yaitu *Work Experience* dan *Productivity* PINISI Discretion Review. Vol.1, No.1 (2021). ISSN: 2580-131
- 
- 10 A.A Sagung Diah Istri Pramayani & I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2018. *Pengaruh Pemberdayaan, Perilaku Inovatif, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bumbu Bali Restoran Tanjung Benoa Badung, Bali..* Variabel Pemberdayaan memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja . Terdapat variabel tambahan yaitu *Perilaku inovatif, dan motivasi kerja*. Terdapat variabel yang sama yaitu *Pemberdayaan dan Produktivitas Kerja*. Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, Vol.2, No.1 (2018)
- 
- 11 Suci Indah Risyani & Eet Saeful Hidayat. 2022. *Pengaruh Pembagian Kerja oleh Kepala Desa Terhadap Produktivitas Kerja* Variabel Pembagian Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Tidak ada perbedaan Terdapat Variabel yang sama yaitu *Pembagian Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jurnal MODERAT, Vol.8, No.2 (2022). ISSN: 2622-3777.
-

---

<b>12</b>	Ananda Puji. 2020. <i>Pengaruh Pelatihan Kerja, Pembagian Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes</i>	Variabel Pembagian Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.	Terdapat variabel <i>Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja</i> .	Terdapat Variabel yang sama yaitu <i>Pembagian Kerja dan Produktivitas Kerja</i> .	Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, Vol.5, No.3 (2020).
-----------	---	--	---	--	--

---

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan pasti menginginkan tujuan dari perusahaannya tercapai. Salah satu hal yang dapat mewujudkan tujuan-tujuan tersebut salah satunya dengan mensejahterakan tenaga kerja didalamnya. Nantinya akan dapat tercapai hal-hal yang diinginkan oleh perusahaan. Semisal produktivitas kerja meningkat, realisasi produksi yang sesuai dengan yang ditargetkan. Hal tersebut dapat terwujud dengan memperhatikan keterampilan karyawannya. Karyawan yang memiliki keterampilan tentu memiliki pengalaman. Pengalaman kerja dijelaskan menurut Devischa (2018: 108) merupakan tingkat penguasaan keterampilan (*soft skill*). Sedangkan menurut Foster dalam Sasongko (2018) menjelaskan pengalaman kerja dapat diukur dari masa kerja, pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Masa kerja karyawan di suatu perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta memiliki penguasaan yang baik terhadap pekerjaan dan peralatan. Selain itu, dengan masa

kerja yang panjang, karyawan akan menjadi semakin terampil dan terbiasa dengan tugas-tugas yang harus mereka lakukan karena secara tidak langsung mereka menguasai pekerjaan serta peralatan yang digunakan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien. Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan, serta seseorang yang memiliki pengalaman kerja dapat mempermudah suatu pimpinan dalam menentukan pembagian kerja. Hal tersebut dibuktikan pada penelitian H.R. Putri (2016) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Seseorang yang berpengalaman khususnya pada bidang pekerjaan, akan mudah ditempatkan pada suatu jabatan. Pimpinan dengan mudah menganalisa pembagian kerja yang tepat untuk karyawannya. Pembagian kerja didefinisikan menurut Murti (2015) sebagai rincian pengelompokan dan rincian tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu. Definisi tersebut diperkuat dengan adanya hal yang mempengaruhi pembagian kerja menurut Hastorini (2019) yaitu dari segi penempatan karyawan, beban kerja, spesialisasi pekerjaan. Penempatan karyawan yang tepat dan pengaturan beban kerja yang sesuai akan membantu karyawan merasa lebih percaya diri, termotivasi, dan meningkatkan produktivitas kerja. Spesialisasi pekerjaan juga penting dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan. Ketika pembagian kerja dilakukan dengan baik serta disertai pemberdayaan karyawan, karyawan bisa merasa lebih termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu,

pembagian kerja yang disertakan dengan pemberdayaan karyawan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian D.N Sari (2017) yang membuktikan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, serta penelitian Kriska (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara pembagian kerja dan pemberdayaan karyawan.

Suatu perusahaan bisa terus berkembang, perlu adanya pelatihan dan pengembangan pada segi sumber daya manusianya atau biasanya disebut sebagai pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan didefinisikan menurut Priansa (2018: 223) sebagai hubungan antar individu yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar pegawai dan manajemen organisasi. Untuk melakukan pemberdayaan ini diperlukan suatu kerjasama antar sesama pegawai dan harus saling membangun rasa kepercayaan diri agar pemberdayaan tersebut berjalan dengan lancar. Menurut Thomas dan Velthouse Dalam Pragiwani (2018) menjelaskan pemberdayaan karyawan dapat dilihat dari segi tujuan, kompetensi, rasa kebebasan dan pengaruh. Dengan memperhatikan keempat aspek tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, di mana karyawan dapat berkembang secara profesional, memberikan kontribusi yang signifikan pada keberhasilan perusahaan, dan merasa dihargai dan diberdayakan. Dalam hal ini, pemberdayaan karyawan juga dapat berdampak pada pengalaman kerja karyawan. Karyawan yang merasa diberdayakan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dan akan memiliki lebih banyak kesempatan untuk belajar dan berkembang secara profesional. Dengan demikian,

pemberdayaan karyawan dapat membantu meningkatkan pengalaman kerja mereka dan pada akhirnya, meningkatkan produktivitas kerja.

Pengalaman kerja, pembagian kerja, dan pemberdayaan karyawan dapat mempengaruhi kesejahteraan, keterlibatan, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas mereka. Misalnya, jika karyawan merasa diberdayakan dan memiliki peran yang jelas dalam pekerjaannya, maka mereka cenderung merasa lebih terlibat dan memiliki rasa kepercayaan diri yang lebih tinggi. Hal ini akan berdampak pada produktivitas karyawan secara tidak langsung. Hasil dari pengaruh pengalaman kerja, pembagian kerja, dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja adalah peningkatan produktivitas kerja. Dengan meningkatnya kesejahteraan, keterlibatan, dan loyalitas karyawan, produktivitas mereka akan meningkat. Selain itu, pengaruh ini juga dapat membawa manfaat jangka panjang untuk perusahaan, seperti meningkatkan kreativitas, inovasi, dan efisiensi perusahaan. Perusahaan juga akan mendapatkan karyawan yang lebih loyal, yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut dibuktikan dari penelitian A.A Sagung (2018) yang menyebutkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dijelaskan pula dalam penelitian Wardhana (2017) yang menyebutkan adanya hubungan positif antara pemberdayaan dan pengalaman kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut R.N. Maudom (2017) mengenai pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian kerja, dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas karyawan terdapat pengaruh signifikan pada pengalaman

kerja dan pembagian kerja terhadap produktivitas kerja, namun pemberdayaan karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu menurut Purnami (2019) mengenai pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. yang sudah dikembangkan, maka secara konseptual, peneliti berpendapat bahwa terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja, pembagian kerja, dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja.

## **2.4 Hipotesis**

Bagian ini berisi mengenai hipotesis, hipotesis yang dikemukakan menjadi dasar dari upaya memecahkan masalah penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat ditarik hipotesis penelitian yaitu: **Terdapat Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Suatu Penelitian pada Tim Produksi CV Sajodo Karya Gemilang).**