

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.”

Sedangkan motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Produktivitas merupakan sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan ketrampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah, melalui perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin.

Landasan teori dalam suatu penelitian berisi tentang pengkajian terhadap pengetahuan ilmiah yang sudah ada. Pengkajian dapat berbentuk asumsi dan konsep ruang lingkup studi yang akan diteliti. Dalam bab ini diuraikan penelitian-penelitian terdahulu.

2.1.1 Pentingnya Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi

Manusia merupakan kunci keberhasilan dalam suatu organisasi. Manajemen harus maju ke depan dalam mendapatkan efektivitas optimum dari

para pegawai dalam bentuk efisien , loyalitas, produktivitas, kreativitas, dan antusiasme. Sasaran ini memerlukan cara yang lebih inovatif dan produktif untuk memimpin orang.

Setiap pandangan manajer manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) akan berbeda – beda berdasarkan kepada pengalaman kerja dan pengetahuannya mengenai disiplin ilmu tersebut.

Menurut Kasmir (2018: 6), mengemukakan “sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu fenomena yang perlu di cermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Adapun kepuasan kerja menurut para ahli, sebagai berikut :

Adapun menurut Ivancevich (Noor 2013: 257), “kepuasan pegawai tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan

pegawai cenderung menurunkan produktivitas, lebih sering mangkir dan menghasilkan kualitas lebih rendah dari pada pegawai yang puas”.

Kreitner (Noor 2013: 257), mengatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan *“an effective or emosional response toward various faces of one job.”* Kreitner memandang kepuasan kerja bukanlah sebagai suatu konsep yang satu (*unitary concept*), tetapi lebih kepada suatu pengertian bahwa seseorang dapat secara relative terpuaskan dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak terpuaskan dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya”.

Menurut Steve M.jex (Sinambela 2016: 302) mendefinisikan bahwa “kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku, aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.”

Wehrich, Koontz (Sinambela 2016: 302), menyatakan bahwa “kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai”.

Menurut Greenberg dan Baron (Sinambela 2016: 302), “kepuasan kerja adalah sikap positif atau negative yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya”.

Menurut Mangkunegara (Sinambela 2016: 302), bahwa “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Menurut Hasibuan (2016: 202), mengemukakan “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.”

Menurut Susilo Martoyo (Hartatik 2018: 223), “kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.”

2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016: 304-306) teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Teori Nilai (*Value Theory*)
Teori ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka, teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.
Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual differences*, selain itu tidak linearnya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.
2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)
Teori ini dikemukakan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Komponen dari teori ini adalah, *input, outcome, comparison person, equity in equity*.
3. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)
Teori ini dikemukakan oleh Proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai.
4. Teori Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)
Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai, dan pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya.
5. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)
Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan.

6. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg, dengan menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg.

Menurut Schemerhorn dalam Sinambela (Sinambela 2016: 306-307), menjelaskan bahwa sumber kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah seperti terlihat pada table di bawah ini :

Tabel 2.1 Teori Kepuasan Kerja

No	Faktor yang cenderung Menyebabkan ketidakpuasan	Faktor yang cenderung Menyebabkan kepuasan
1	Kebijakan dan administrasi perusahaan	Prestasi
2	Supervise	Pengakuan
3	Berhubungan dengan supervisor	Bekerja sendiri
4	Kondisi kerja, upah	Tanggung jawab
5	Hubungan dengan kelompok sebaya, keamanan	Kemajuan
6	Status, keamanan	Pertumbuhan

Jadi, tabel diatas, dapat dijadikan sebagai acuan mengelola kepuasan kerja pegawai dengan mengondisikan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan, yaitu prestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara 2017: 120) adalah sebagai berikut :

a. Faktor pegawai

Yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

b. Faktor pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

2.1.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja

Ada beberapa pengaruh kepuasan kerja yang di kemukakan oleh Hartatik (2018: 233-235) yaitu :

a. Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat di naikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya, produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah di capai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah), yaitu adil dan wajar, serta di asosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

b. Ketidakhadiran (Absenteeism)

Ketidakhadiran bersifat lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja dan tidak ada hubungan antara kepuasan kerja

dengan ketidakhadiran, dan oleh sebab itu ada dua faktor dalam perilaku hadir, yaitu motivasi dan kemampuan untuk hadir.

c. Keluarnya Pekerja

Keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya hal ini berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara, misalnya meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

d. Respons Terhadap Ketidakpuasan Kerja

1. Keluar (exit), yaitu meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain
2. Menyuarakan (voice), yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
3. Mengabaikan (neglect), yaitu sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan
4. Kesetiaan (loyalty), yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik, termasuk tetap membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.1.2.5 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Greenberg dan Baron (Wibowo 2017: 425-426) adalah sebagai berikut :

- a. Membuat pekerjaan menyenangkan
Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan dari pada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.
- b. Orang dibayar dengan jujur
Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga fringe benefit. Konsisten dengan value theory, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih fringe benefit yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.
- c. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat

memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya.

- d. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang
Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. sesuai dengan two-factor theory, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

2.1.3 Motivasi Kerja

“Motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Badeni 2014: 76)”

Beberapa pendapat motivasi menurut para ahli yaitu :

Menurut Hasibuan (2016: 141), mengemukakan “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.”

Menurut Fahmi (2016: 100),” Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang di inginkan”.

Menurut Hasibuan (Latunreng 2012: 87-88), Manajemen Sumber Daya Manusia, “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk menciptakan kepuasan. “

Newstrom (juliansyah 2013: 227) mendefinisikan “motivasi sebagai *“the processes that account for individual’s insentif, direction, and persistence of effort toward attaining goal.”* Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi”.

2.1.3.1 Tujuan Motivasi

Menurut Saydam (Kadarisman 2012: 291), tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Dan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi, sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.

2.1.3.2 Asas Motivasi

Menurut Latunreng (2012: 89) adalah sebagai berikut :

1. Asas Mengikut sertakan
Asas mengikut sertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide, dengan cara ini bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan-tujuan, sehingga moral dan gairah bekerjanya akan meningkat.
2. Asas Komunikasi
Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi ini maka motivasi kerja bawahan akan meningkat.
3. Asas Pengakuan
Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang di capainya.
4. Asas Wewenang yang Didelegasi
Yang dimaksud atas wewenang di delegasikan adalah mendelegasikan sebagai wewenang dan kebebasan untuk mengambil keputusan-keputusan,

dan kreativitas kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas atasan. Dalam pendegelasan ini harus meyakinkan bawahan, bahwa dia mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.

2.1.3.3 Model Motivasi

Model motivasi berkembang dari teori klasik (tradisional) menjadi teori modern, sesuai dengan perkembangan peradaban dan ilmu pengetahuan.

1. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat adalah dilakukan dengan sistem insentif (uang/barang) kepada pegawai yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya maka semakin besar pula balas jasanya. Jadi motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif (uang/barang) saja.

2. Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat ialah melakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya pegawai mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materi pegawai, maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi pegawai adalah untuk mendapatkan materi dan non materi.

3. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa pegawai di motivasi oleh banyak factor, bukan hanya uang maupun barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini,

pegawai cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Pegawai prestasi baik karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugas nya.

2.1.3.4 Metode Motivasi

Menurut Suwatno (Feriyanto dan Triana 2015: 88) mengatakan bahwa ada beberapa metode motivasi, antara lain :

1. Motivasi langsung
Motivasi langsung adalah motivasi baik materill maupun nonmaterial yang diberikan secara langsung pada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasan. Pemberian motivasi langsung bisa dalam bentuk ucapan, pijian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, ataupun bintang jasa.
2. Motivasi tak langsung
Motivasi tak langsung adalah pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas agar karyawan senang atau betah dan bersemangat dalam bekerja. Misalnya menyediakan mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman dan terang, sarana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat, sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.3.5 Jenis- jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi (Feriyanto dan Triana 2015: 81) adalah sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik
Motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
2. Motivasi Ekstrinsik
Motif-motif yang aktif dan fungsinya karena adanya perangsang dari luar.

2.1.4 Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. (Sinungan 2017: 12).

Adapun pengertian produktivitas menurut para ahli adalah sebagai berikut :

L.Greenberg (Sinungan 2017: 12), mendefinisikan “produktivitas sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut”.

Menurut Bambang Kussrianto (Latunreng 2012: 133) “produktivitas pegawai adalah nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input, masukan)”.

Menurut J.Ravianto (Latunreng 2012: 133), produktivitas pegawai adalah: “perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta pegawai persatuan waktu”.

Menurut Malayu Hasibuan (Hartatik 2018: 208), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja.”

Menurut Sutrisno (2016: 99), “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan”.

Menurut Wibowo (2010: 109), “produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan”.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional (DPN), “Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”.

Menurut (ILO) *International Labour Organization* (Hartatik 2018: 208), “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung”.

Menurut Tohardi (Sutrisno 2016: 100), mengemukakan bahwa “produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan esok lebih baik hari ini”.

Dari beberapa pengertian produktivitas diatas dapat disimpulkan bahwa program peningkatan produktivitas berupaya untuk mencapai total efisiensi produktif, dan peningkatan produktivitas teknis dapat dicapai melalui penggunaan lebih sedikit input untuk menghasilkan output yang sama atau memproduksi output lebih banyak dengan jumlah input yang sama.

Produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi yaitu :

a. dimensi individu

Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik – karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya

individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya.

b. dimensi keorganisasian

melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output).

2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Hartatik 2018: 210-212) adalah sebagai berikut :

a. Menurut Panji Anoraga

1. pekerjaan yang menarik
2. upah yang baik
3. keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. etos kerja dan lingkungan atau sarana kerja yang baik
5. promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan.
6. merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
7. pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
8. kesetiaan pimpinan pada diri karyawan
9. serta disiplin kerja yang keras

b. Menurut Payaman J.Simanjuntak

1. yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi :
 - a. tingkat pendidikan
 - b. latihan
 - c. motivasi kerja
 - d. etos kerja
 - e. mental
 - f. kemampuan fisik karyawan
2. sarana pendukung yang meliputi ;
 - a. lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, serta kesejahteraan.
 - b. kesejahteraan pegawai, terdiri dari manajemen dan hubungan industri.

c. Menurut Mucdarsyah

1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan kerja pada produktivitas dikarenakan adanya tenaga kerja yang lebih sehat, terdidik, dan giat.

2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas.

3. Modal

Modal perusahaan merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dapat menyediakan peralatan bagi manusia, yaitu membantu melakukan produktivitas kerja.

d. Menurut Sulistyani dan Rosidah

1. *Knowledge*

Merupakan salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas.

2. *Skill*

Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan.

3. *Abilities*

Merupakan kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.

4. *Attitude*

Merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan, yaitu pendidikan dan pelatihan (pengetahuan), motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, serta penguasaan peralatan.

2.1.4.2 Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2016: 104), indikator produktivitas adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembatkannya kepada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri
Senantiasa menegembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Penegembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- e. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- f. 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.

2.1.4.3 Teknik Memperbaiki Produktivitas

Dalam buku Sutrisno (2016: 116-117), teknik memperbaiki produktivitas adalah sebagai berikut :

- a. Studi kerja
Studi kerja merupakan suatu kombinasi studi metode teknik dan pengukuran kerja, yang digunakan untuk mempelajari pekerjaan orang dan mengindikasikan faktor yang mempengaruhi efisiensi.
- b. Pengembangan organisasi
Pengembangan organisasi adalah proses terencana, dikelola, dan sistematis. Tujuannya adalah mengubah sistem, budaya, dan perilaku organisasi dengan maksud mempengaruhi efektivitas organisasi.
- c. Curah gagasan
Brainstorming adalah suatu proses membangkitkan gagasan secara terorganisasi untuk menghindari evaluasi terlalu dini karena apabila demikian, dapat menutup timbulnya gagasan yang baik.
- d. *Forced field analysis*
Forced field analysis merupakan alat untuk menganalisis situasi yang perlu di ubah. Hal ini memfasilitasi perubahan dalam organisasi dengan meminimalkan usaha dan gangguan.
- e. *Nominal group technique*
Nominal group technique merupakan pendekatan partisipatif pada penemuan fakta, identifikasi masalah dan kekuatan, membangkitkan gagasan, dan menegvaluasi progress.

2.2. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
Muhammad, Rhofi. (2017)	Pengaruh kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Kepuasan, Motivasi Kerja, Kinerja	1. Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa

	Karyawan pada PT.Restu Safety Glass Medan	Karyawan.	<p>motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa belum semua karyawan mendapatkan pengakuan, penghargaan, dan promosi jabatan yang sama dari manajer.</p> <p>2. Hasil dari pengujian secara parsial diperoleh kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa manajer yang belum dapat berkomunikasi dengan baik kepada karyawan.</p>
Idam Lestari nduru. (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT.Tiger Dua Ribu, Kota Medan	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Karyawan	Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh variabel citra merek (X_1), kualitas (X_2) dan Negara asal (X_3) diperoleh nilai $F_{hitung} 229,379 > F_{tabel} 2,81$ dengan nilai signifikan $(0,000) > \alpha 0,05$, artinya citra merek, kualitas,

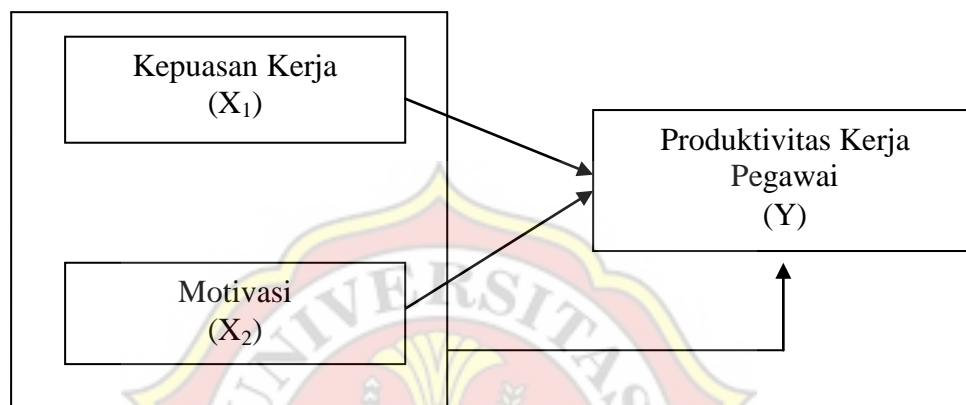
			dan Negara asal secara serempak (simultan) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap sikap konsumen.
Tengku Sadiq Al Azis (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja	Hasil penelitian berdasarkan Uji t pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,387. Nilai sig. t $0,000 < 0,05$ hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan pimpinan maka semakin baik pula produktivitas kerja ASN.

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir suatu konsep peneliti untuk menetapkan fakto-faktor yang akan diteliti dengan teori dan data yang diperlukan untuk mendukung penelitian, sehingga memudahkan peneliti untuk mengukur faktor-faktor tersebut.

Menurut Sugiyono (2014 :128) mengemukakan bahwa kerangka “berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.”

Secara skematis, model kerangka berpikir dalam penelitian ini terlihat pada gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut selanjutnya disusun hipotesis. Menurut Sanusi (2014: 44) menyatakan, “Hipotesis merupakan pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran”. Oleh sebab itu, hipotesis bersifat sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. H_0 = kepuasan kerja dan motivasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor bappeda sumut.
2. H_a = kepuasan kerja dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor bappeda sumut.
3. H_1 = kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor bappeda sumut.

