

BAB II

LANDASAN TEORI

1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan pada pandangan posisi peneliti dalam penelitian ini yang berbeda pada sebagian penelitian yang berhubungan dengan riset riset terdahulu. Beberapa riset terdahulu yang memiliki relevan dengan penelitian yang akan dilakukan diantaranya:

Hasan (2012) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang”. Dimana diperoleh variabel kepuasan kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (X_2) adalah sebesar 38,7%. Sedangkan Besaranya pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel disiplin (X_2) terhadap variabel sebesar 57,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak masuk dalam penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli pada bulan September sampai dengan Oktober 2017. Dalam penelitian ini menjadi populasi adalah seluruh pegawai dan dosen yang berjumlah 50 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X), sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y). Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier serderhana (Sugiyono, 2009).

Rasyid Rachman (2013), dengan judul penelitian : “Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada P.T. Bosowa Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gowa”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada P.T. Bosowa Berlian Motor di Kota Sungguminasa Gowa. Untuk memudahkan pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan program SPSS (Statistikal Product Standart Solution). Hasil penelitian menunjukkan insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Bosowa Berlian Motor di Kota Sungguminasa Gowa’.

Kinerja karyawan (Y1) sebagai variabel intervening memiliki indikator-indikator menurut Grensing-Pohal (2008) meliputi kemampuan teknis (kualitas kerja, produktivitas, dan daya paham) dan kemampuan interpersonal (inisiatif, kerja sama tim, hubungan dengan pelanggan, perilaku, dan kualitas pribadi). Kepuasan pelanggan (Y2) Dalam pengukuran data variabel-variabel penelitian ini digunakan skala Likert dengan interval penilaian mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju/sangat tidak penting) sampai dengan skor 5 (sangat setuju/sangat penting). , pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 3,484 dengan sig. 0,001. Nilai hitung tersebut ternyata lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,686 dan nilai sig juga lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,428. Indrawati (2013).

1.2 Uraian Teori

1.2.1 Teori Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Para pegawai akan memiliki tingkatan pada kepuasan kerja yang berbeda-beda dengan menyesuaikan sistem nilai yang berlaku terhadap pegawai, hal ini tentunya disebabkan karena pandangan yang berbeda tiap masing-masing pegawai. Maka karena itu pada sektor manajemen tentunya harus senantiasa memperhatikan kepuasan kerja pegawai, karena hal ini memiliki dampak pada kehadiran pegawai, semangat kerja, keluh-kesah, dan masalah masalah pada lingkungan internal lainnya.

Mewujudkan kepuasan kerja pada karyawan, maka tentunya pada tingkatan kerja organisasi sehingga memudahkan organisasi untuk maju dan terus berkembang. Menurut Hasibuan (2008) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan dan prestasi kerja, artinya bagaimana kepuasan kerja yang dirasakan pegawai tetap berhubungan dengan disiplin kerjanya.

Definisi kepuasan kerja mencakup perasaan afektif karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat berupa perasaan puas/tidak puas seorang terhadap pekerjaannya secara umum atau perasaan puas/tidak puas terhadap aspek-aspek spesifik dalam pekerjaannya, antara lain dari segi gaji, rekan kerja atau lingkungan fisik tempat kerjanya (Said, L. R., & Mangkurat, 2020).

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Handoko (2004) “Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.” Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Dari beberapa uraian diatas tentang kepuasan kerja di atas dapat di artikan bahwa memberikan pengaruh pada organisasi dan mempengaruhi aspek lainnya dalam menjalankan kerja. Jika sebaliknya kepuasan kerja kurang tercapai maka akan mempengaruhi tingkatan kinerja pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja (Ayamolowo, 2013), hubungan antar karyawan (Pujiono et al., 2020), dan pekerjaan itu sendiri (Khamlub et al., 2013):

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan rasa kenyamanan dan ketenangan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja serta adanya ketersediaan berbagai sarana dan fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan (Badeni, 2013).

b. Hubungan Antar Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu hubungan interpersonal yang intensif antar karyawan yang memiliki beban kerja, resiko seperti negativitas dalam kondisi pekerjaan, mengalami kelelahan hal ini mampu mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan (Civilidag, 2014). Pujiono et al., (2020) bahwa

hubungan antar karyawan yang tinggi mampu membuat karyawan puas atas pekerjaan yang akan terlihat dari kinerja karyawan tersebut.

c. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan tentang bagaimana kondisi dari suatu pekerjaan yang diberikan tanggung jawab kepada karyawan, contohnya seperti apakah pekerjaan itu menantang, menarik, dan membutuhkan keterampilan khusus dibandingkan dengan pekerjaan yang lainnya (Juliansyah, 2013).

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal menurut Veithzal Rival (2014) adalah:

1. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori keadilan (*equity theory*).

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah

input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upag/ gaji/ keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3. Teori dua faktor (*two factor theory*).

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontiniu. Teori ini merupakan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi.

Menurut Hasibuan (2008:203) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sopiah (2008) menyatakan aspek-aspek kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu

- a. Promosi
- b. Gaji
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Supervisi
- e. Teman kerja
- f. Keamanan kerja
- g. Kondisi kerja
- h. Administrasi/kebijakan perusahaan
- i. Komunikasi
- j. Tanggung jawab
- k. Pengakuan
- l. Prestasi kerja
- m. Kesempatan untuk berkembang

Nimas Ayu dan Mirwan Surya (2018) menyebutkan indikator dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Isi pekerjaan (otonomi kerja, kejelasan peran)
2. Manajemen (evaluasi kinerja, dukungan manajemen)

3. Lingkungan kerja (lingkungan fisik, hubungan atasan bawahan dan hubungan antar rekan kerja)
4. Kompensasi (gaji, reward)
5. Promosi kerja (sistem promosi, kesempatan promosi)
6. Pelatihan kerja (rutinitas pelatihan, efektivitas pelatihan)

1.2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan sosial yang ada pada suatu organisasi, yang terdapat di dalamnya pegawai yang berinteraksi dalam melakukan kerja pada kegiatan organisasi. Kebanyakan dari seorang pegawai akan menghabiskan waktunya lebih banyak untuk bekerja daripada melakukan hal lainnya. Pada saat bekerja kita akan berdekatan dengan banyak orang. Pandangan ini sangat jelas berhubungan pada nilai sosial dalam lingkungan kerja dan apapun itu yang ada pada faktor internal organisasi. Nilai sosial ini tentunya dapat diaplikasikan guna mengetahui berbagai sikap perilaku dan pikiran orang-orang di dunia kerja. Sedarmayanti (2011) mendefinisikan, “Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

Menurut Nitisemito (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Anorogo dan Widiyanti (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Berdasarkan uraian diatas tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa Lingkungan didalam organisasi yang sedang menjalankan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar pada tingkatan perkembangan organisasi. Dapat di maksud juga bahwa lingkungan kerja merupakan suatu hal yang memperlihatkan pada kegiatan fisiknya berhubungan pada organisasi perusahaan atau isntansi. Lingkungan kerja yang baik akan sangat memberi pengaruh pada tingkatan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang bermutu akan memberikan dorongan dengan sendirinya pada kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) pegawai pada motivasi dan prestasi kerja.

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Menurut Sunyoto (2012) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi hubungan karyawan. Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti; fasilitas, sarana kerja berupa kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dalam suatu organisasi atau instansi, pegawai akan terlibat dalam hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan, dan keduanya sama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja yaitu:

a. Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja.

b. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

c. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

d. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.

e. Keamanan Lingkungan

Kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014) adalah

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising,
4. Penggunaan warna,
5. Ruang gerak yang diperlukan,
6. Keamanan kerja,
7. Hubungan karyawan.

1.2.3 Teori Tentang Peran Insentif

2.2.3.1 Pengertian Teori Tentang Peran Insentif

Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil

dalam pemberian kompensasi. Menurut Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Panggabean (2002), Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Lawler (2015) menyatakan bahwa sistem insentif dalam kerangka konseptual dipandang sebagai kombinasi dari kedua insentif keuangan dan non-keuangan yang disediakan oleh perusahaan dalam pencapaian target individu tunggal dan kelompok sebagai akibat dari tanggung jawab kolektif oleh tim profesional dalam keberhasilan tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas metode insentif yang adil dan layak merupakan pengaruh yang merangsang terciptanya pemeliharaan pegawai. Karena dengan pemberian insentif pegawai merasa mendapatkan perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga memotivasi kerja dan sikap loyal pegawai akan lebih baik. Dalam pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dan mempertahankan pegawai yang memiliki produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan. Insentif itu sendiri merupakan dorongan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan untuk mendorong pegawai dalam melakukan sesuatu untuk tujuan perusahaan. Hal ini berarti insentif merupakan suatu bentuk motivasi

bagi pegawai agar memiliki semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif. Sirait (2006:202) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif adalah sebagai berikut:

1. Kondisi dan kemampuan dari perusahaan
2. Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan
3. Keadaan ekonomi suatu negara

Siagian (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif adalah sebagai berikut :

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Dari berbagai survey, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, hal ini dikaitkan dengan faktor yang harus di pertimbangkan diantaranya ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

2. Tuntutan serikat pekerja

Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.

3. Produktivitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.

4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji karyawan tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijakan tersebut mencakup tunjangan, bonus, dan insentif. Bahkan kebijakan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen

5. Peraturan Perundang-undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan, seperti tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja dan lain sebagainya di atur dalam perundang-undangan.

Tujuan pemberian intensif menurut Panggabean (2002) dapat dibedakan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan:

- 1) Bekerja lebih cepat dan bersemangat
- 2) Bekerja lebih disiplin
- 3) Bekerja lebih kreatif

2. Bagi karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan dapat keuntungan:

- 1) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif
- 2) Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang
- 3) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

Adapun indikator pemberian insentif menurut Siagian (2009:269) yaitu:

- 1) Kesesuaian kinerja
- 2) Jumlah waktu kerja
- 3) Senioritas
- 4) Keadilan
- 5) Kelayakan

1.2.4 Teori Tentang Produktivitas Pegawai

Para ahli terdahulu memberikan defenisi yang berbeda beda terhadap produktivitas. Ini hal yang biasa karena riset-riset terdahulu memiliki sudut pandang dan pemahaman yang berlainan. Produktivitas secara umum mempunyai kesamaan yang berkaitan dengan keluaran (*output*), Hal tersebut bisa berkaitan

dengan barang atau jasa. Namun produktivitas tidak hanya fokus pada keluaran saja tetapi juga memperhatikan masukan (*input*) yang dapat digunakan untuk menghasilkan output. Produktivitas adalah suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu cara menghasilkan suatu keluaran, Menurut Siagian (2006), Produktivitas adalah kemampuan memperoleh pada manfaat yang sebesar besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal, bahkan kalau mungkin yang maksimal. Sedangkan Triton P.B (2007) mendefinisikan bahwa Produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang di pergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*).

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu organisasi (Hartatik, 2014:209). Jika produktivitas kerja naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Penelitian Suyono dan Hermawan (2013) menyatakan terdapat pengaruh pendidikan tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya sebab orang tersebut akan memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih luas. Begitu pun sebaliknya, jika pendidikan seseorang rendah maka wawasan dan pengetahuannya juga akan rendah sehingga akan berdampak kepada menurunnya produktivitas kerja. Pendidikan tidak hanya akan

menambah wawasan dan pengetahuan tetapi juga dapat meningkatkan keterampilan kerja sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Dari beberapa uraian teori tentang pengertian produktivitas di atas dapat diartikan bahwa produktivitas dapat disimpulkan sangat tergantung pada dasar masukan yang diberikan oleh tenaga kerja dan satuan yang dikeluarkan pada produktivitas tenaga kerja tentunya hanya tenaga kerja tersebut yang dapat menghasilkannya.

Menurut A. Dale Timpe (1989:111) dalam Sedarmayanti (2001:80) mengungkapkan tentang ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut:

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat
2. Kompeten secara profesional/ teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya
3. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan, keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya dan jadwal
6. Selalu mencari perbaikan, tapi mengetahui kapan harus berhenti menyempurnakan
7. Dianggap bernilai oleh pengawasnya

8. Memiliki catatan prestasi yang berhasil

9. Selalu meningkatkan diri

Menurut Ravianto (1998) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai meliputi: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi (dalam Yuniarsih dan suwanto, 2008).

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut (Sutrisno, 2014):

a. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

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.

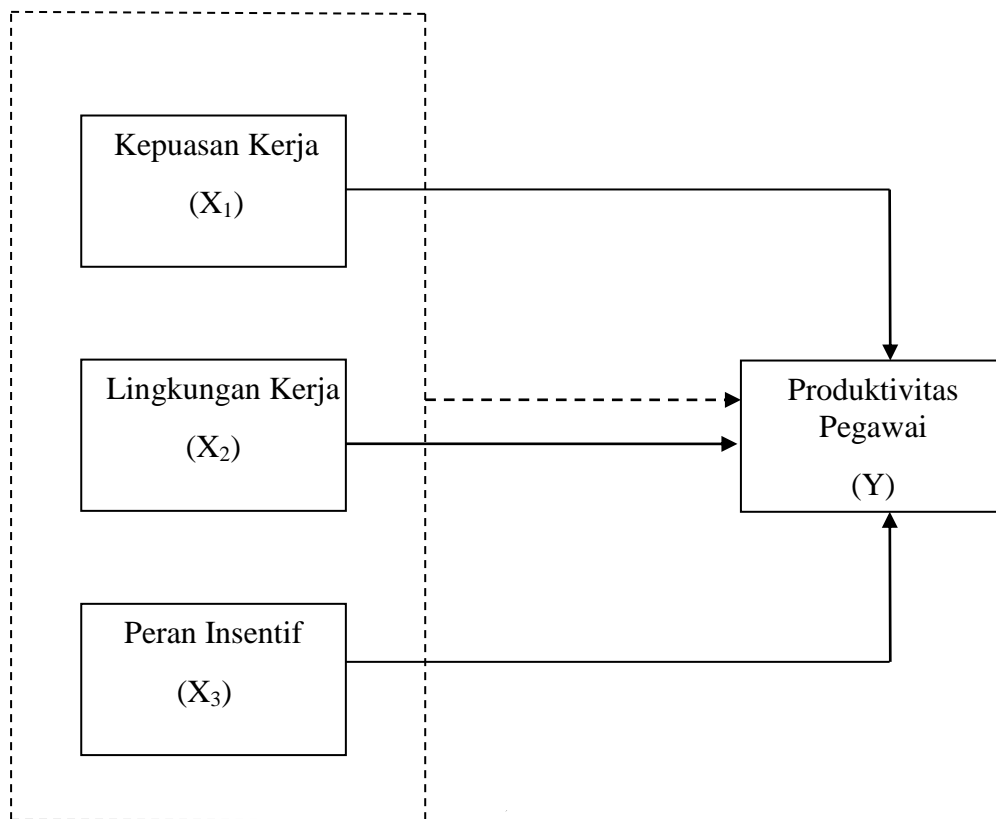
f. Efisiensi

Efisiensi merupakan 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.

1.3 Kerangka Konseptual

Kepuasan kerja adalah bentuk sikap puas dan bahagia dalam menjalankan pekerjaannya saat ini. Kepuasan ini didapat karena instansi dapat memenuhi kebutuhan pegawai dengan baik seperti pencapaian tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, peran insentif dan aspek lain yang berimbas kepada pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terlihat secara fisik yang berhubungan dengan suatu perusahaan atau Instansi perkantoran. Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh pada tingkatan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan terhadap pegawai dalam menjalankan kinerja dan pada akhirnya akan berimbas kepada produktivitas kerja pegawai. Peran insentif merupakan bentuk dalam meningkatkan produktivitas pegawai dan mempengaruhi kesenjangan hidup setiap pegawai yang diberikan insentif, dan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan Instansi dengan memberikan dorongan finansial.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Peran Insentif mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai dalam suatu instansi. Berdasarkan konsep pendukung tersebut, kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka konseptual

1.4 Hipotesis Penelitian

Beberapa perumusan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai RSUD Aek Kanopan Labuhanbatu Utara secara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai RSUD Aek Kanopan Labuhanbatu Utara.

3. Peran insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai RSUD Aek Kanopan.
4. Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan peran insentif berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas pegawai RSUD Aek Kanopan