

BAB II
Tinjauan Pustaka

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Jenis penelitian	Hasil penelitian
1.	Lina, Henry Yuliamir, Ray Octafian, Bima Prahar Adilase, Edyp riyanto.	Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. (Studi Pada PT. Woory Sukses Apparel)	Lingkungan kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), Produktivitas karyawan (Y)	Kuantitatif.	Hipotesis yang diajukan baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan.
2.	Reva maria valianti, Syukri Hamzah (2022).	Conflict analysis and work environment on employee productivity at the PP-PA Office of south sumatera province.	Conflict Analysis (X1), Work Environment (X2), Employee Productivity (Y).	Quantitative	The results of the study with indicators of work conflict, work environment, and employee productivity showed a good predicate with a magnitude of 79.64%. Our recommendation is to improve the work environment and prevent and handle work conflicts properly will increase employee productivity at the PP-PA Office.

3.	Doni efriza, Iswandi idris (2016).	Produktivitas kerja karyawan perbankan di kota medan.	Motivasi(X1), pengetahuan(X2), ketrampilan(X3), tingkat penghasilan (X4) dan produktivitas kerja (Y).	kuantitatif	Tidak ada pengaruh secara signifikan antara 4 variabel independen secara bersama-sama terhadap Produktivitas (dependen). Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel variabel independen terhadap Produktivitas (Dependen).
4.	Mauludin Panjaitan (2017).	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.	Lingkungan kerja (X), Produktivitas kerja (Y).	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
5.	Yuliana Fransiska, Zul aspan Tupti (2020).	Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.	Komunikasi (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y).	Kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh tidak

					signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.
6.	Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020).	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y).	Kuantitatif.	Secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	Ni Putu Pradita Laksmiari (2019).	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh	Motivasi (X1), Produktivitas kerja (Y).	Kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

		bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit.			terhadap produktivitas kerja karyawan.
8.	Deffy Lestari, Edy hartono, Sandi Nasrudin Wibowo (2022).	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik gula rajawali II tersana baru.	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), kinerja pegawai (Y).	Kuantitatif.	Variabel Kompensasi secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja secara parsial terbukti bahwa memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi dan motivasi secara simultan atau bersama sama terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Mappamiring (2020).	Motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk pusat Makassar.	Motivasi (X1), kepemimpinan (X2), kepuasan kerja karyawan (Y).	Kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan hipotesis pertama motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan hipotesis kedua diterima karena

					menunjukkan hasil positif signifikan dan hipotesis ketiga diterima karena motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
10	Ngajudin Nugroho, Efferendi Chua, Arwin, Wong Pong Han, Wilinny (2019).	Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima	Motivasi Kerja (Y)	Kualitatif.	Secara metode motivasi langsung karyawan jarang mendapat pujian, kenaikan jabatan, serta kenaikan gaji. Namun secara metode tidak langsung para karyawan merasa terbantu dengan fasilitas yang telah disediakan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas Kerja Karyawan

A. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas Kerja Karyawan yang tinggi merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh perusahaan karena jika terdapat produktivitas karyawan yang meningkat perusahaan akan dapat segera mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, oleh karena itu dengan keadaan zaman yang semakin meningkat

seperti saat ini perusahaan berlomba lomba untuk meningkatkan produktivitasnya. Dengan kata lain produktivitas kerja karyawan memiliki pengertian sebagai berikut

Menurut (L. Greenberg) produktivitas merupakan perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan pada periode tertentu yang berarti produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Menurut (Yusuf,2015) produktivitas adalah suatu sikap yang selalu mempunyai usaha untuk memperbaiki diri dengan prinsip yang menyatakan bahwa pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari ini,kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini yang mana pernyataan tersebut berarti individu tersebut harus memiliki motivasi dalam dirinya untuk selalu meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut (Sunyoto,2012) produktivitas adalah suatu rasio antara masukan dan keluaran dengan berfokus pada keluaran yang dihasilkan suatu proses. Selanjutnya menurut (Sutrisno,2019) produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif,perbandingan antara output dan hasil input, input dibatasi oleh tenaga kerja, untuk output diukur dengan menggunakan satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Berdasarkan pengertian Produktivitas kerja menurut para ahli diatas maka kesimpulan pengertian produktivitas adalah sebuah kemampuan yang dimiliki karyawan yang mana kemampuan tersebut diukur dari berapa banyak suatu produk atau barang yang dihasilkan pada suatu proses dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi :

1. Motivasi

Menurut Sutrisno (2013) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2. Pendidikan

Menurut Sutrisno (2013) mengatakan bahwa istilah karier telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang ada pada masing-masing peranan atau status mereka. Karir merupakan urutan dari kegiatan, perilaku, dan sikap yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang.

3. Tingkat Penghasilan

Menurut Sutrisno (2013) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

C. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. 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 diembannya kepada mereka.

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 hari kemarin

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.2.2 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang serta faktor pendorong tersebut adalah kebutuhan dan keinginan seseorang terhadap suatu kegiatan. Didalam perusahaan motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan baik motivasi tersebut berasal dari diri sendiri maupun berasal dari atasan karena dengan adanya motivasi yang tinggi yang berasal dari karyawan akan membuat karyawan bekerja menjadi lebih optimal sehingga motivasi dapat dikatakan menjadi hal yang memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar para pekerja dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan,2016) serta menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi,tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keihklasan,senang hati dan sungguh sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas dan Motivasi kerja menurut Syahtuti (2010) adalah pemberian daya dorong bagi seseorang untuk melakukannya pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pengertian motivasi yang telah diuraikan diatas maka kesimpulan pengertian motivasi adalah suatu sifat yang berada dalam diri setiap karyawan yang mana sifat tersebut memiliki peran besar dalam setiap kegiatan yang

dilakukan oleh karyawan pada suatu organisasi sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan dapat membantu mewujudkan tujuan organisasi.

B. Jenis Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2011) Jenis Motivasi adalah sebagai berikut :

Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan untuk memberikan hadiah kepada mereka yang melakukan pekerjaan dengan optimal. Dengan adanya motivasi positif ini para karyawan akan semakin semangat dalam melakukan pekerjaannya karena pada umumnya karyawan akan senang jika mendapatkan suatu bonus.

Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan untuk memberikan hukuman kepada mereka yang bekerja kurang baik. Dengan motivasi negatif ini karyawan akan lebih berhati hati saat melakukan pekerjaannya.

C. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2018:24) Adalah

1. **Kebutuhan hidup**

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup yang termasuk dalam kebutuhan ini ialah makan,minum dan tempat tinggal yang mana keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup ini merupakan salah satu cara untuk merangsang seseorang agar semangat bekerja.

2. **Kebutuhan masa depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga akan menciptakan suasana yang tenang dan harmonis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

D. Indikator Motivasi Kerja

Indikator indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Syahuti,2010) adalah sebagai berikut :

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal sehingga dengan adanya kinerja yang maksimal dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai landasan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut dimiliki oleh seseorang maka dapat menjadikan dorongan baik karyawan untuk bekerja lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang dalam memulai serta meneruskan sesuatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4. Kreatifitas

Kreatifitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi kombinasi yang baru dalam pekerjaan sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sesuatu yang belum ada sebelumnya namun sesuatu yang baru adalah sesuatu yang sudah ada namun diubah menjadi lebih berbeda dari suatu produk yang sudah ada sebelumnya.

5. Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik sudah seharusnya mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

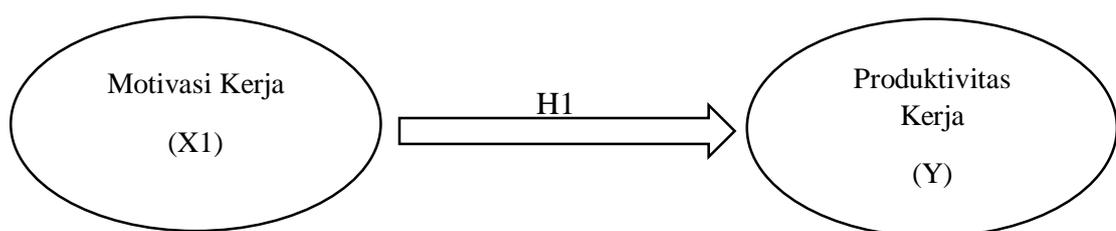
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Pradita Laksmiari dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan yang mana hal tersebut sama dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012)

bahwa dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta menurut Simamora (2006), karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala gejala yang menjadi obyek permasalahan yang mana Motivasi Kerja (X1) merupakan variabel bebas sedangkan Produktivitas Kerja (Y) merupakan variabel terikat. Pada penelitian ini peneliti akan menguji dan mencari adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

H1 : Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu W Mojowarno Jombang.