

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Irvan Adiwinata dan Eddy M.Sutanto (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang	Kepuasan Kerja(X1), Motivasi Kerja(X2)dan Produktivitas Kerja(Y)	analisis regresi linier	Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang, manager dapat memberikan bonus dan kenaikan pangkat sehingga karyawan merasa mendapatkan kepuasan dan motivasikerja.
2	Cafry Gerald Supit, F.A.O. Pelleng, J.A.F Kalangi. (2017)	Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astra Intenational Daihatsu-DSO Malalayang	Kepuasan kerja (X1), Produktivitas Kerja (Y)	analisis regresi sederhana	Hasil menginikasikan bahwa jika kepuasan kerja meningkat produktivitas kerja akan naik pula dan sangat signifikan.

3	Viona Malonda (2013)	Kepuasan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado	Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja(X2)dan Produktivitas Kerja (Y)	analisis regresi linier	secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja sehingga hipotesis yang menyatakan di duga kepuasan, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima
4	Edhi Prasetyo	Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta	Kepuasan kerja (X1), motivasi kerja(X2)dan produktivitas kerja (Y)	Analisis regresi linier	motivasi kerja lebih besar pengaruhnya dari pada kepuasan kerja terhadap terhadap produktivitas kerja

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Robbins dan Judge (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di

tempat kerja cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2006) merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Menurut Wijono (2012), kepuasan kerja merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, karena ketidakpuasan kerja pada karyawan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun organisasi tempat dia bekerja.

Berdasarkan pendapat di atas kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sikap tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian dan hubungan sosial karyawan.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi.

Aspek yang menyebabkan kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2007) sebagai berikut :

1. Kerja itu sendiri

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Bayaran

Bayaran lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

3. Kenaikan jabatan

Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

4. Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

5. Rekan kerja

Rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja

2.2.2 Produktivitas Kerja

Menurut *kamus besar bahasa Indonesia (KBBI)*, Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu, atau daya produksi. Dapat diartikan Produktivitas itu tidak hanya menghasilkan sesuatu, tetapi kemampuan untuk menghasilkan sesuatu.

Menurut Kusriyanto (2000:2) “Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2011), mengemukakan bahwa produktifitas kerja merupakan sikap mental. 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 hari esok lebih baik hari ini.

Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa, “Produktivitas adalah sikap mental (attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.”

Dari uraian mengenai Produktivitas di atas, dan didukung oleh teori Produktivitas, Jadi dapat di simpulkan bahwa Produktivitas adalah suatu hasil atau nilai yang di hasilkan individu atau kelompok dengan peran serta tenaga kerja per satuan.

Indikator-indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2011) terdiri dari :

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. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktifitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. 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.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan 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.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. 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.

6. Efisiensi

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

2.3 Hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasi akan berdampak pada produktivitas, kualitas, dan pelayanan. Bagi manajemen organisasi tetap penting untuk mengusahakan hubungan yang positif antara kepuasan dengan produktivitas kerja, meskipun hal ini tidak mudah. Menurut Robbins (2006) apabila data kepuasan dan produktivitas semua organisasi dikumpulkan secara keseluruhan, menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan yang terpuaskan lebih efektif daripada organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan.

Karyawan jika diperhatikan dengan baik maka mereka akan bekerja dengan baik, bekerja dengan semangat dan menyukai pekerjaannya, hingga sudah pasti akan menampilkan hasil yang terbaik. Dengan kondisi yang seperti ini mental para karyawan akan terjaga dan merasa puas akan pekerjaannya. Kepuasan kerja pada hakikatnya merupakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik.

Pekerjaan yang baik akan mampu meningkatkan Produktivitas kerja perusahaan. Didukung dengan Penelitian Irvan Adiwinata dan Eddy M.Sutanto (2014) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang, hasilnya membuktikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang

2.4 Kerangka konseptual

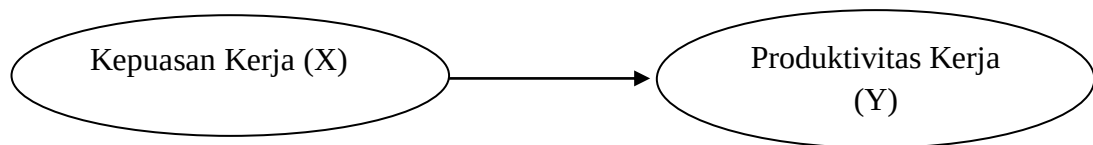
Menurut Iskandar dalam Sugiyono (2008), kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara *empiris*.

Setiap perusahaan pasti menginginkan Produktivitas kerjanya meningkat. Untuk meningkatkan Produktivitas tersebut diperlukan beberapa faktor pendukung, salah satunya yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja yang baik akan menghasilkan Produktivitas kerja yang baik. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, nilai (Sutrisno, 2014)

Dalam pengelolaan karyawan perlu di perhatikan beberapa faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja, perusahaan harus mampu

memberikan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2006) merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Karyawan jika diperhatikan dengan baik maka mereka akan bekerja dengan baik, bekerja dengan semangat dan menyukai pekerjaannya, hingga sudah pasti akan menampilkan hasil yang terbaik. Dengan kondisi yang seperti ini mental para karyawan akan terjaga dan merasa puas akan pekerjaan dan akan berdampak peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang kami tulis di atas dan landasan teori maka dapat dijelaskan kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu :

- H 1. Diduga ada pengaruh secara signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi *Veneer* PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang.