

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian dibawah ini dijadikan sebagai salah satu acuan atau bahan untuk menunjang salah satu refensi penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis.

Tabel 2.1 penelitian terdahulu.

NO	NAMA PENELITI	JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	eva l. tumewu, bode lumanauw, dan imelda ogi (2014)	Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada <i>event organizer reborn creative center manado</i>	(x1) karakteristik individu (x2) karakteristik pekerjaan, (x3) karakteristik organisasi (y) kepuasan kerja	Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada <i>event organizer Reborn Creative Center.</i>
2	leni ayu novita sari (2015)	pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan	(x1) motivasi (y) produktivitas kerja	Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3	Ni Putu Pradita Laksmiari (2017)	pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di desa patemon kecamatan serrit	(x1) motivasi kerja (y) produktivitas kerja	Motivasi Kerja sangat berpengaruh positif dan paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di desa patemon kecamatan serrit
4	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) produktivitas kerja (y)	Kepuasan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV.INTAF LUMAJANG
5	Samuel ajayi (2014)	influence of the motivation behavior to work productivity	motivation (x1), work produktivity (y)	Motivation behavior has positive effect to work produktivity
6	Wiwin sultraeni (2018)	pengaruh kerarakteristik individu dan pekerjaan terhadap produktivitas kerja pt. kelola mina laut di kendari	karakteristik individu (x1) kerarakteristik pekerjaan (x2) produktivitas kerja (y)	kerakteristik individu dan pekerjaan sangat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Kelola mina laut di kendari
7	Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O.H. Dotulong (2015)	pengaruh disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado	disiplin (x1) motivation (x2) semangat kerja(x3) produktivitas kerja (y)	Disiplin, Motivasi dan Semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado

2.2. Landasan teori

2.2.1. Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu kondisi di mana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal, sehingga hasil produksi yang dicapai sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktiv, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan yang sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk, nilai.

Tohardi (2002) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Pendapat diatas didukung oleh Ravianto (1991), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.

1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut (sutrisno 2011). Mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan dalam dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.

2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan social, dan keluarga.

Menurut serdamayanti (2009) bahwa karakteristik individu yang produktif terbagi menjadi empat, yaitu rasa tanggung jawab, rasa cinta terhadap pekerjaan, kerja sama, keinginan meningkatkan diri dan mengembangkan potensinya.

Berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2004) Produktivitas merupakan cara bagaimana bisa menghasilkan produktivitas yang terbaik dari bentuk hasil barang maupun jasa yang telah dilakukan oleh sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas adalah hasil pencapaian kerja karyawan yang maksimal dari tujuan suatu organisasi yang telah dipatenkan. berdasarkan Sedarmayanti (2004), ada 2 aspek yang penting dalam suatu produktivitas kerja :

1. Efisiensi adalah suatu ukuran yang membandingkan dari diri seorang karyawan yang telah melaksanakan tugas kerjanya. Semakin besar cara penghematan keuangan atau bahan baku, maka semakin tinggi tingkat efisiennya. Efisien merupakan cara untuk mengetahui bagaimana dan sejauh mana seseorang karyawan bekerja dengan baik, dan memelihara diri, kerja sama dan nama baik antara bawahan maupun rekan kerja.
2. Efektivitas adalah gambaran sejauh mana target mampu dicapai dengan baik secara waktu maupun kualitas. Jika presentase yang didapat tercapai dengan tepat dan semakin besar, maka tingkat efektivitas semakin tinggi. Jika semakin rendah, maka sejauh mana hasil yang telah dicapai adalah menurun. Secara kualitas, bagaimana hasil yang telah dilaksanakan dalam

kegiatan yang mendekati sempurna atau mencapai target yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan aspek-aspek yang ada di dalam produktivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan bisa menghasilkan kinerja yang baik atau sempurna dengan efisien dan efektif, untuk hasil tujuan organisasi yang maksimal. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja

2.2.3 Indikator produktivitas kerja

Menurut Henry Simamora (2004) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Standar yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

2.2.4. Karakteristik Individu

Menurut Jex (2002), secara singkat karakteristik individu adalah ciri khusus seseorang. Manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada produktivitas kerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan dengan apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter atau perilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian, dalam hal tersebut sesuai dengan Hurriyati (2005) bahwa karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, menerima barang dan jasa serta pengalaman yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Menurut Peoni (2014) yang berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa pengaruh terhadap tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan dan pengalaman. Karakteristik yang dimiliki individu akan memasuki suatu pekerjaan maupun lingkungan baru, yakni organisasi.

Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang sikap, keahlian, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan suatu pekerjaan yang mempengaruhi produktivitas kerja individu.

2.2.5. Indikator Karakteristik individu.

Indikator karakteristik individu menurut teori Path-Goal, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan seorang individu secara keseluruhan terdiri dari dua kemampuan, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan seorang individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas mental tertentu yang berkaitan dengan penalaran (induktif/deduktif), kefasihan berekspresi, pemahaman lisan, dan sebagainya.

2. Sikap

Sikap seseorang juga dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk merespon terhadap seseorang atau sesuatu yang ada didalam lingkungannya dengan cara yang positif maupun negatif, dengan kata lain sikap seseorang akan tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan, seperti orang lain, bawahan, atasan atau lingkungan.

3. Keahlian

Keahlian adalah kompensasi yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas, umpamanya kearsipan dalam surat-surat dokumen, keahlian yang berhubungan dengan fisik meliputi koordinasi tubuh, stamina, kelenturan tubuh dan sebagainya.

2.2.6. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan (X2) ialah gambaran model yang menunjukkan suatu rancangan pekerjaan. Rancangan yang meliputi proses yang menentukan

tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode yang akan digunakan untuk menjalankan tugas ini, dan bagaimana pekerjaan yang dijalankan dapat berkaitan dengan pekerjaan lainnya yang ada di suatu organisasi sesuai keahlian masing-masing (Rivai, 2005). Sedangkan berdasarkan (Robbins s. , 2001) model karakteristik pekerjaan adalah cara bagaimana mengidentifikasi pekerjaan, bagaimana karakteristik pekerjaan dapat disatukan untuk menciptakan suatu pekerjaan yang berbeda, dengan hubungan karakteristik pekerjaan dengan motivasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja. model karakteristik ini menimbulkan adanya motivasi internal akibat adanya pengalaman dan penghayatan psikologis pekerja sesudah menjalankan pekerjaannya.

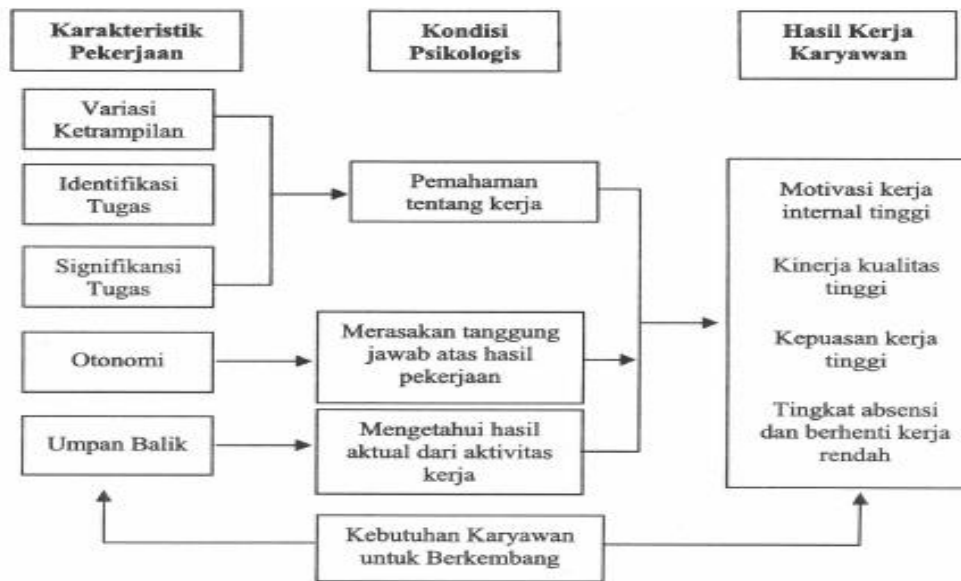
2.2.7. Indikator karakteristik pekerjaan

Indikator dari karakteristik pekerjaan menurut (Hackman & Oldham, 1975) ialah:

- 1. Variasi Keterampilan** adalah banyaknya ketrampilan yang diperlukan seorang karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan, yang melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan individu dan bakatnya
- 2. Identitas Tugas** adalah tugas yang dapat diidentifikasi dengan melihat keterlibatan dan kesempatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3. Signifikansi Tugas** adalah arti penting suatu pekerjaan dan dampak substansial atas kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik dalam lingkup organisasi internal maupun eksternal. Hal ini mencakup kepentingan bagi organisasi, kepentingan bagi pihak lain dan pengaruhnya bagi pihak lain.

4. **Otonomi Tugas** adalah kebebasan yang diberikan kepada pekerja individu, secara substansial, kemandirian dan keleluasaan untuk merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikannya.
5. **Umpan Balik** adalah tingkatan pelaksanaan kegiatan memperoleh masukan yang jelas dan cepat dari suatu pekerjaan oleh individu-individu sehingga diperoleh informasi yang jelas tentang efektivitas kinerjanya.

Dari hasil penelitian dalam bidang ini bahwa, orang-orang yang ada dalam pekerjaannya melibatkan adanya ketinggian tingkat dari variasi keterampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas akan menganggap pekerjaan mereka sangat berarti. Tingkat otonomi yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar. Dan apabila disediakan umpan balik yang tercukupi, karyawan akan mengembangkan suatu pemahaman yang berguna mengenai peranan dan fungsi mereka dengan lebih baik. Selanjutnya, rasa keberartian, tanggung jawab dan pemahaman hasil pekerjaan akan mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, makin besar kadar kelima karakteristik tugas dalam suatu pekerjaan, makin besar pula kemungkinan bahwa karyawan akan lebih termotivasi dan merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap hasil pekerjaan yaitu kepuasan dan kinerja karyawan digambarkan pada Gambar 2.1.



Gambar 1 Model Pendekatan Karakteristik Pekerjaan

Sumber: (Robbins, 2002)

Dari lima dimensi karakteristik kerja yang ada pada Gambar 1. Pada gilirannya akan mempengaruhi tiga kondisi psikologis yang penting bagi karyawan, ialah berartinya tugas, tanggung jawab serta pengetahuan hasil kerja. Akhirnya tiga kondisi psikologis akan mendapatkan motivasi kerja. Produktivitas karyawan dan kepuasan kerja. Dalam teori karakteristik pekerjaan ini kebutuhan karyawan untuk berkembang memegang peranan itu sangat penting. Untuk karyawan dengan kebutuhan berkembang yang tinggi, tingkat kerja yang tinggi menunjukkan pengaruh yang semakin tinggi terhadap prestasi kerja, kualitas kerja dan produktivitas kerjanya, berdasarkan Clelland dalam Schuller dan (Jackson, 1996) karyawan yang berproduktivitas tinggi telah menempati posisi manajerial dalam suatu organisasi. Mereka mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi.

2.3. Hubungan antar variabel

1. hubungan karakteristik individu dengan produktivitas kerja.

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan karakteristik individu yang muncul dari setiap karyawan sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dan salah satu cara membuat karakteristik individu karyawan dapat meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan meningkatkan kemampuan, sikap dan keahlian karakter dari setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai keahlian masing-masing.

Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang sikap, keahlian, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan suatu pekerjaan yang mempengaruhi produktivitas kerja individu.

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh M. Ali Hanafiah, Witman Rasyid dan Agus Purwoko pada tahun (2013) yang berjudul hubungan Karakteristik Individu terhadap Produktivitas Kerja menjelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2. hubungan karakteristik pekerjaan dengan produktivitas kerja

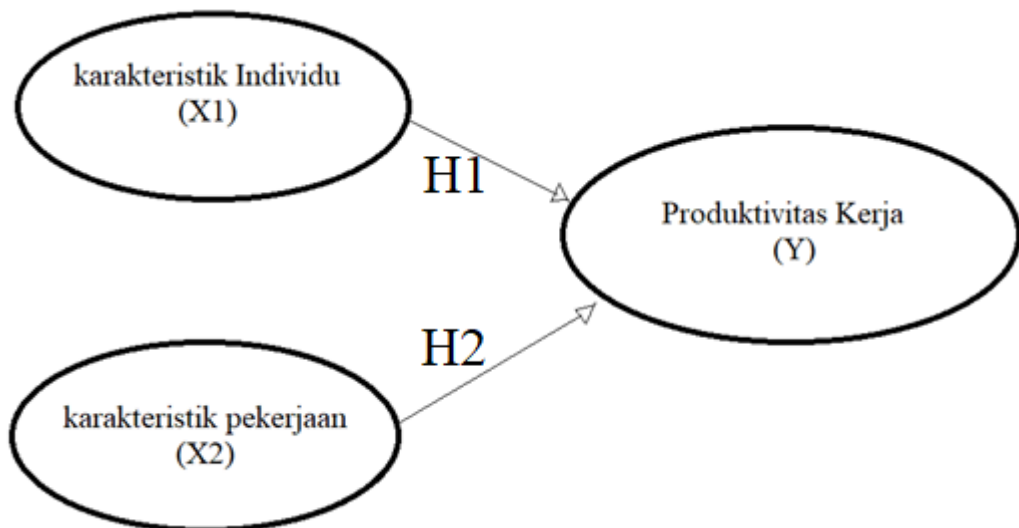
Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian dalam bidang ini bahwa, orang-orang yang ada dalam pekerjaannya melibatkan adanya ketinggian tingkat dari variasi keterampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas akan menganggap pekerjaan mereka sangat berarti. Tingkat otonomi yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar. Dan apabila disediakan umpan balik yang tercukupi, karyawan akan mengembangkan suatu pemahaman yang berguna mengenai peranan dan fungsi mereka dengan lebih baik. Selanjutnya, rasa keberartian, tanggung jawab dan pemahaman hasil pekerjaan akan mempengaruhi produktivitas kerja yang tinggi.

Dalam penelitian yang dilakukan Wilson Bangun pada tahun (2006) yang berjudul pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Produktivitas kerja karyawan menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2.4. Kerangka konseptual

Berdasarkan uraian teori diatas, penulis menyimpulkan kerangka konseptual dibawah ini.

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



2.5. Hipotesis

H1: Diduga karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Mojoagung.

H2: Diduga karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Mojoagung