

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar dalam penyusunan laporan penelitian, sangat diperlukan referensi penting sebagai bahan perbandingan dan kajian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu. Adapun hasil-hasil dari laporan penelitian terdahulu tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Beberapa penelitian yang memiliki hubungan dengan penelitian ini adalah:

**Tabel 2. 1**  
**Studi Penelitian Terdahulu**

No.	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1.	<i>Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Commitment and Employee Productivity (Komal Khalid, 2007)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <i>Employee Commitment (x1)</i></li> <li>➤ <i>Job Satisfaction (x2)</i></li> <li>➤ <i>Employee Productivity (y)</i></li> </ul>	<i>Quantitative Methods</i>	<i>Employee Participation on Job Satisfaction, Significant impact on Employee Commitment and Employee Productivity either partially or simultaneously.</i>
2.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. NJONJA MENEER SEMARANG (Bayu Fadillah, Handoy Djoko W, Agung Budiarmo, 2013).	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Motivasi Kerja (x1)</li> <li>➤ Lingkungan Kerja (x2)</li> <li>➤ Kepuasan Kerja (y1)</li> <li>➤ Produktivitas Karyawan (y2)</li> </ul>	<i>Explanatory Research</i>	Variabel motivasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas.
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kepuasan Kerja (x1)</li> </ul>	Kuantitatif	Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara

	Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. INTAF LUMAJANG (Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto, 2014).	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Motivasi Kerja (x2)</li> <li>➤ Produktivitas Kerja Karyawan (y)</li> </ul>		bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4.	<i>Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi</i> (Chukwuma. Edwin Maduka, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <i>Motivation (x1)</i></li> <li>➤ <i>Employee Productivity (y)</i></li> </ul>	<i>Survey Methods</i>	<i>Variable Motivation on Employee Productivity either partially or simultaneously.</i>
5.	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Ayu Sabena, Ramadhan Hamdani Harahap, Usman Tarigan, 2016).	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Motivasi Kerja (x1)</li> <li>➤ Kepuasan Kerja (x2)</li> <li>➤ Produktivitas Kerja Karyawan (y)</li> </ul>	Explanasi Asosiatif	Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
6.	Pengaruh Motivasi serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap produktivitas perajin perak (I Made Wijanu Putra, 2016).	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Motivasi Kerja (x1)</li> <li>➤ Lingkungan Kerja (x2)</li> <li>➤ Kepuasan Kerja (y1)</li> <li>➤ Produktivitas (y2)</li> </ul>	Asosiatif	Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja.
7.	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Harian Lepas Di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Levianti Rondonuwu, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Motivasi Kerja (x1)</li> <li>➤ Produktivitas Kerja (y)</li> </ul>	<i>Cross Sectional Study</i>	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
8.	<i>Effect of Job Satisfaction and Leadership Style towards Employee Productivity at PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967</i> (Martgarita Thessa Maida, 2017).	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <i>Job Satisfaction (x1)</i></li> <li>➤ <i>Leadership Style (x2)</i></li> <li>➤ <i>Employee Productivity (y)</i></li> </ul>	<i>Descriptive Verification Approach</i>	<i>Competency and Employee Motivation also positive and significant impact on employee performance, either partially or simultaneously.</i>
9.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Motivasi Kerja (x)</li> <li>➤ Produktivitas Kerja Karyawan (y)</li> </ul>	Deskriptif kuantitatif (kausalitas)	Variabel produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja.

	Serrit (Ni Putu Pradita Laksmiari, 2019)			
10.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar (Sulaiman, Abdul Safrin Daeng Talli, 2020).	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kepuasan Kerja (x1)</li> <li>➤ Produktivitas Karyawan (y1)</li> </ul>	Kuantitatif	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
11.	<i>The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity (I Nengah Subawa Kardika Putra, 2022)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <i>Compensation (x1)</i></li> <li>➤ <i>Work Environment (x2)</i></li> <li>➤ <i>Work Motivation (x3)</i></li> <li>➤ <i>Employee Productivity (y)</i></li> </ul>	<i>Casual Assosiative Approach</i>	<i>Variabel Compensation, Work Environment, and Work Motivation Significant impact on Employee Productivity either partially or simultaneously.</i>

Perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Komal Khalid Bhatti (2007) yang berjudul “*Impact Of Employee Participation On Job Satisfaction, Employee Commitment And Employee Productivity*” memiliki persamaan dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu menggunakan variabel kepuasan kerja (x2).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Fadillah (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang” memiliki persamaan dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu

menggunakan motivasi sebagai (x1) dan produktivitas karyawan sebagai (y)

3. Penelitian yang dilakukan oleh Irvan Adiwinata (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. INTAF LUMAJANG” memiliki persamaan dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu ketiganya menggunakan variabel yang sama akan tetapi letak kedudukan variabel terbalik x nya.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Chukwuma, Edwin Maduka (2014) yang berjudul “Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi” memiliki persamaan dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu variabel motivasi kerja (x1) dan produktivitas karyawan (y).
5. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Sabena (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan” memiliki persamaan dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu ketiganya menggunakan variabel yang sama.
6. Penelitian yang dilakukan oleh I Made Wijanu Putra (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin Perak” memiliki persamaan dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu variabel motivasi kerja (x1) dan Produktivitas (y).

7. Penelitian yang dilakukan oleh Levianti Rondonuwu (2016) yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Harian Lepas Di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup” memiliki persamaan dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu variabel motivasi kerja (x1) dan produktivitas kerja (y).
8. Penelitian yang dilakukan oleh Margarita Thessa Maida (2017) yang berjudul “Effect of Job Satisfaction and Leadership Style towards Employee Productivity at PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967” memiliki persamaan dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu menggunakan variabel produktivitas karyawan (y).
9. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Pradita (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit” memiliki persamaan dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu menggunakan variabel motivasi kerja (x1) dan Produktivitas karyawan (y).
10. Penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar” memiliki persamaan dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu menggunakan variabel motivasi kerja (x1) dan produktivitas karyawan (y).

11. Penelitian yang dilakukan oleh I Nengah Subawa Kardika Putra (2022) yang berjudul “The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity” memiliki persamaan dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu menggunakan variabel motivasi kerja (x) dan produktivitas karyawan (y).

## **2.2 Tinjauan Teori**

### **2.2.1 Manajemen sumber Daya Manusia**

Ndraha (2012), sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai atau karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Pada dasarnya karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, karyawan adalah tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada pada organisasi atau perusahaan (Prasetyo, 2015).

### **2.2.2 Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Sukanto dan Handoko (2016) motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

### 2.2.2.1 Teori-Teori Motivasi

Dibawah ini terdapat teori-teori tentang motivasi dari beberapa ahli antara lain :

#### a. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow (dalam Edison, 2017:174), ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dari suatu hierarki, yaitu :

##### 1) *Physiologis Needs*

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara dll. Kebutuhan ini biasanya muncul lebih awal dibanding kebutuhan lain.

##### 2) *Safety Needs*

Kebutuhan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun non fisik.

##### 3) *Affection*

Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial dan cinta). Merupakan kebutuhan paling tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

##### 4) *Esteem Needs*

Kebutuhan harga diri. Pada kebutuhan ini individu atau seseorang karyawan memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

5) *Self-actualization Needs*

Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri, merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

b. Teori Erg Aldefer

Aldefer juga setuju mengenai pendapat Abraham Maslow tentang kebutuhan hierarki individu, akan tetapi menurut Aldefer ada tiga kebutuhan hierarki, antara lain :

1) Existence

Kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipenuhi oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat.

2) Relatedness

Kebutuhan untuk berhubungan baik dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipenuhi oleh hubungan social dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.

3) Growth

Kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.



### 2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2016:116).

#### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat dimiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

#### 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam positmelemahkan motivasi kerja seseorang antara lain :

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggungjawab
- f. Peraturan yang fleksibel

### 2.2.2.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi motivasi kerja menurut Abraham Maslow (As'ad, 2018) antara lain :

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan manusia yang dasar, kebutuhan untuk hidup dilihat dari indikatornya, adanya dorongan pengusaha untuk memenuhi hidupnya dengan cara mendapatkan pendapatan yang sebesar-besarnya.
2. Kebutuhan keamanan, kebutuhan untuk melindungi diri dari berbagai bahaya yang mengancam baik fisik maupun psikososial.
3. Kebutuhan sosial, sosialisasi kebutuhan untuk dapat menjalin pertemanan dengan individu lain atau dengan rekan kerja serta beradaptasi saat berada ditempat kerja.
4. Kebutuhan penghargaan, adanya kepercayaan pada diri sendiri, meraih prestasi, menjadi pribadi yang mandiri, memiliki kemampuan, serta kompetensi yang mumpuni.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, sebagai wujud sesungguhnya untuk mencerminkan harapan serta keinginan seseorang individu terhadap dirinya sendiri.

## **2.2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Handoko (2016) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

### **2.2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya antara lain:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi sendiri, tanggungjawab, dan kemajuan. (Armstrong, 2014:71)

### **2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Veithzal Rivai (2014) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Rekan kerja. Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.
6. Kondisi pekerjaan, kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja

yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya

## **2.2.4 Produktivitas Kerja Karyawan**

### **2.2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas tenaga kerja merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Menurut Sutrisno (2017:100), 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 hari ini dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Sedangkan menurut Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

#### **2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

##### **Karyawan**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2017:103), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Ravianto dalam Sumual (2017:119), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap
5. Etika kerja
6. Motivasi
7. Gaji

8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Manajemen
11. Kesempatan berprestasi

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain :

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Hubungan antara atasan dan bawahan/manajemen dan kepemimpinan
3. Motivasi kerja karyawan
4. Pendidikan
5. Disiplin kerja
6. Keterampilan
7. Sikap etika kerja
8. Gizi dan kesehatan
9. Tingkat penghasilan/gaji
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan

#### **2.2.4.3 Upaya Peningkatan Produktivitas**

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2017), upaya untuk meningkatkan produktivitas, antara lain:

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir.

## 2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

## 3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengikuti harkat dan martabat manusia, perkaryaan mut kekaryaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.



#### 2.2.4.4 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Indikator produktivitas kerja karyawan Menurut Agus Dwiyanto (2006) :

1. Efisiensi, usaha memanfaatkan sumber daya secara minimal untuk memperoleh hasil secara maksimal. (Soekartawi, 2010). Dari penjelasan tersebut maka pengukuran efisiensi dapat dilakukan dengan:
  - a) Segi waktu, yaitu dengan membandingkan standar waktu yang telah ditetapkan dengan waktu riil dalam mengerjakan.
  - b) Segi biaya, yaitu dengan membandingkan biaya yang dibutuhkan dengan biaya yang dikeluarkan, jika hasilnya kurang dari satu maka dapat dikatakan efisien.
  - c) Hasil kerja, yaitu dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan target sesuai dengan tanggungjawabnya.
2. Efektivitas, yaitu bagian pokok dari kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. (Martani & Lubis, 1987). Untuk mengukur efektivitas dapat dilakukan dengan:
  - a) Mengukur keberhasilan organisasi dalam memperoleh sumber daya yang dibutuhkan.
  - b) Mengukur pelaksanaan program berdasarkan prosedur pelayanan.

- c) Mengukur capaian organisasi berdasarkan target yang disepakati.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Motivasi yang ada di dalam diri Karyawan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan memberikan Motivasi yang akan mendorong Karyawan untuk lebih meningkatkan Produktivitas Kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian Produktivitas yang optimal, apabila para Karyawannya tidak mempunyai Motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017)

Penelitian ini juga sama yang dilakukan oleh Sabena (2016) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Karyawan yang

termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal.

### **2.3.2 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas**

#### **Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja menduduki tempat yang sangat penting dalam suatu proses kerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja, seseorang akan berusaha melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Seseorang akan lebih mencintai pekerjaan dan akan tetap berusaha mempertahankan pekerjaannya bila orang tersebut memperoleh kepuasan kerja.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain (Anoraga dan Suyati, 2016) : pendidikan, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan beprestasi. Seringkali cara-cara yang ditempuh pihak manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan cara menaikkan gaji atau upah kerja. Menurut pendapat mereka gaji merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Pendapat ini tidak seluruhnya salah sebab dengan mendapatkan gaji ia akan dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Kenyataan yang lain banyak

perusahaan yang telah memberikan gaji yang cukup tinggi, tetapi masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dan tidak senang dengan pekerjaannya.

Penelitian Sulaiman, Talli, (2020) membuktikan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

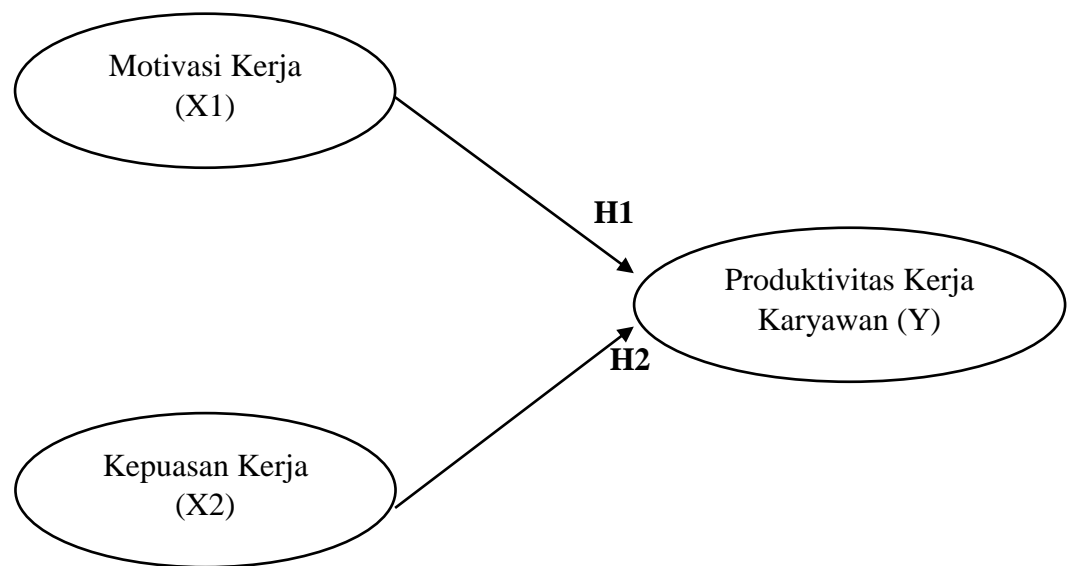
## **2.4 Kerangka Konseptual**

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 (2016) 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**

Tujuan dari kerangka konseptual adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu motivasi kerja dan ( $X_2$ ) yaitu kepuasan kerja terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yaitu produktivitas kerja karyawan.

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi Produktivitas Kerja Karyawan.

H2 : Semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin tinggi Produktivitas Kerja Karyawan.