

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (Sunyoto, 2012). Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk menghasilkan produk barang atau jasa dibandingkan masukan pada faktor-faktor lain seperti modal, waktu dan sistem kerja. Turunnya naiknya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Menurut Nasution (2001) pada dasarnya setiap individu yang produktif memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Secara konsisten selalu mencari gagasan-gagasan yang lebih baik dan cara menyelesaikan tugas yang lebih baik lagi.
- b. Selalu memberikan saran untuk perbaikan secara sukarela.
- c. Menggunakan waktu secara efisien dan efektif
- d. Selalu melakukan perencanaan dan menyertakan jadwal waktu.
- e. Bersifat positif terhadap pekerjaan.
- f. Dapat berlaku sebagai anggota kelompok yang baik, sebagaimana seorang pemimpin yang baik.
- g. Dapat memotivasi dirinya sendiri melalui dorongan dari dalam.

- h. Memahami pekerjaan orang lain yang lebih baik.
- i. Hubungan antar pribadi pada semua tingkatan dalam organisasi berlangsung lebih baik.
- j. Sangat menyadari dan memperhatikan masalah pemborosan dan biaya-biaya.
- k. Mempunyai tingkat kehadiran yang baik.
- l. Seringkali melampaui standar yang telah ditetapkan.
- m. Selalu mempelajari yang baru dengan cepat.
- n. Bukan tipe orang yang selalu mengeluh.

Metode peningkatan produktivitas pada dasarnya dibagi atas (Nasution, 2001) :

- a. Pengurangan sedikit sumber daya untuk memperoleh jumlah produksi yang sama
- b. Pengurangan sumber daya sekeadarnya untuk memperoleh jumlah produksi yang sama.
- c. Penggunaan sumber daya yang lebih besar untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
- d. Penggunaan sumber daya yang lebih besar untuk memperoleh jumlah produksi yang jauh lebih besar lagi.

Produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi waktu, bahan, tenaga, sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja. Produktivitas merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja

seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Pengertian produktivitas dapat dibagi dalam tiga kelompok yaitu : (1) Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input). (2) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. (3) Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi tiga faktor esensial, yakni investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional, produktivitas didefinisikan dari berbagai sudut pandang yaitu yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi mendorong karyawan untuk berusaha mengembangkan dirinya. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau

keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem. Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian, (2003) bahwa produktivitas adalah : “Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang maksimal”. Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (*do the thing right*). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total. Menurut Sinungan, (2003), secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

2.2. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja karyawan yakni jam-jam yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang seharusnya dipergunakan untuk bekerja. Ada 2 macam alat pengukuran produktivitas yaitu (Ravianto, 1986) :

- a. *Physical productivity*, yaitu pengukuran produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan biaya tenaga kerja.
- b. *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya.

Untuk mengukur produktivitas kerja dari tenaga kerja manusia, misalnya operator mesin, maka formulasi berikut bisa dipakai untuk maksud tersebut yaitu :

Produktivitas = total keluaran yang dihasilkan. Tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan, dalam hal ini produktivitas dari tenaga kerja ditunjukkan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang jam manusia (*man-hours*), yaitu waktu kerja yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jam, hari, minggu, bulan atau tahun. Tenaga kerja yang dipekerjakan dapat terdiri dari tenaga kerja langsung ataupun tidak langsung.

2.3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Berdasarkan modul Departemen Tenaga Kerja Balai Pengembangan Produktivitas Daerah Propinsi Sumatera Utara, (2000) menyebutkan faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (individu) adalah :

1. Sikap mental berupa :
 - a. Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.

- b. Disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja, karena adanya keyakinan dengan mematuhi aturan tujuannya dapat tercapai.
- c. Etika kerja adalah seperangkat nilai-nilai atau norma yang diterima sebagai pedoman pola tingkah laku karyawan.

2. Pendidikan.

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan formal atau nonformal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama dalam penghayatan arti pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan untuk melakukan tindakan yang produktif.

3. Keterampilan.

Tenaga kerja yang memiliki keterampilan/kecakapan dan pengalaman akan bekerja lebih terampil. Tenaga kerja yang terampil akan lebih mampu bekerja dengan baik dan memanfaatkan fasilitas kepada hal-hal yang produktif.

4. Kemampuan Manajerial.

Pengertian manajemen berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan mengendalikan tenaga kerjanya. Apabila manajemennya tepat maka akan dapat menimbulkan semangat bekerja yang tinggi dan tenaga kerja terdorong untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila.

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila akan dapat :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan menimbulkan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b. Meningkatkan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif karyawan dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Meningkatkan harkat dan martabat tenaga kerja sehingga mendorong sikap bekerja produktif dengan dedikasi yang tinggi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan.

Apabila tingkat penghasilan cukup akan dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan Kesehatan.

Apabila gizi dan kesehatannya terpenuhi, maka akan lebih kuat bekerja, mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

8. Jaminan Sosial.

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaganya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya. Apabila jaminan sosialnya terpenuhi, maka akan menimbulkan kesenangan bekerja

sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja.

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong tenaga kerja lebih betah bekerja dan meningkatkan rasa tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik kearah peningkatan produktivitas.

10. Sarana Produksi.

Kualitas sarana produksi sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan kurang baik dapat menimbulkan pemborosan bahan. Sarana produksi yang baik jika digunakan oleh tenaga kerja yang terampil akan mendorong peningkatan produktivitas.

11. Teknologi.

Penggunaan teknologi yang tepat akan dapat meningkatkan penyelesaian proses produksi lebih cepat dan tepat waktu. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan. Penggunaan teknologi yang tepat akan dapat meningkatkan produktivitas.

12. Kesempatan Berprestasi.

Seorang tenaga kerja yang bekerja tentunya mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi diri pribadinya yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasinya. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Sinungan (2005) produktivitas tenaga kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dipengaruhi beberapa faktor antara lain :

- a. Kondisi pekerjaan
- b. Keterampilan tenaga kerja
- c. Motivasi tenaga kerja
- d. Cara kerja (Metode)
- e. Manajemen (Manajemen sumber daya manusia dan peralatan)

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas (Sunyoto, 2012) antara lain:

- a. Pendidikan
- b. Pelatihan dan keterampilan,
- c. Gizi, nutrisi dan Kesehatan,
- d. Bakat atau bawaan
- e. Motivasi,
- f. Kesempatan kerja,
- g. Kesempatan manajemen
- h. Sarana
- i. Kebijakan pemerintah.

Menurut Siagian, (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

- a. Upah atau Kompensasi.

Upah atau kompensasi merupakan imbalan yang diterima seseorang sebagai balasan atas kontribusi terhadap organisasi. Kompensasi secara organisasional terdiri dari upah/gaji, insentif dan bonus kerja. Faktor-faktor yang

mempengaruhi kompensasi adalah kondisi pasar tenaga kerja, peraturan pemerintah, kesepakatan kerja, sikap manajemen, kemampuan membayar dan biaya hidup.

b. Sifat Tugas.

Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan pekerja. Pekerjaan harus dapat dilaksanakan dengan baik jika pimpinan menyesuaikan dengan tingkat pendidikan, keahlian dan pengalaman karyawan

c. Promosi.

Karyawan yang berprestasi harus diberi kesempatan promosi menduduki jabatan yang lebih tinggi. Kemampuan organisasi dalam memberikan penghargaan berupa promosi yang wajar dengan tidak membebani kelangsungan hidup organisasi sesuai kemampuan perusahaan.

d. Iklim Organisasi.

Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Bila iklim organisasi bermanfaat bagi kebutuhan individu, misalnya memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi pada prestasi, maka kita dapat mengharapkan tingkah dan perilaku pekerja ke arah tujuan yang lebih baik. Sebaliknya, jika iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan kebutuhan dan motivasi pribadi maka prestasi dan motivasi akan berkurang. Dengan kata lain, perilaku ditentukan interaksi kebutuhan individu dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan.

e. Kondisi Kerja.

Kondisi kerja meliputi kebersihan, penerangan, sirkulasi udara dan tingkat kebisingan tempat kerja. Hal ini harus dikendalikan agar proses kerja tidak terganggu.

f. Hubungan Kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara sesama pekerja dan antara pimpinan dengan karyawan. Para pimpinan perusahaan harus mempunyai kemampuan dalam mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik dalam upaya mencapai hubungan industrial yang harmonis.

g. Keselamatan Kerja.

Keselamatan kerja adalah upaya untuk melindungi pekerja dari kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja di tempat kerja. Penyebab utama kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja adalah bahan/peralatan yang digunakan, proses kerja dan lingkungan kerja.

h. Jaminan Sosial

Adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja dan dapat mendorong karyawan pemanfaatan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor–faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Ravianto (1987) adalah : motivasi, teknologi, pendidikan dan latihan, tingkat gaji dan jaminan sosial, insentif, disiplin, lingkungan kerja, dan sarana produksi. Terpenuhinya faktor–faktor tersebut akan mendorong produktivitas kerja sedangkan apabila faktor–faktor tersebut tersedia rendah maka produktivitas kerja dapat turun.

2.4. Keterampilan

Keterampilan adalah kecakapan yang dimiliki oleh tenaga kerja berdasarkan pengetahuan, keahlian dan pengalaman kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Secara teoritis kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan kecerdasan emosional merupakan determinan penting bagi hasil kerja atau prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Optimalisasi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan sangat ditentukan oleh efektifitas pelaksanaan atau proses mengkombinasikan faktor-faktor produksi yang dimilikinya. Salah satu dimensi esensial dalam pengelolaan sumberdaya manusia adalah ketrampilan kerja karyawan yang merujuk pada kemampuan mental karyawan. Untuk meningkatkan kemampuan kerja, disamping dilakukan melalui pendidikan formal, dapat juga dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan. Tujuan dari pelatihan pada umumnya untuk meningkatkan ketrampilan kerja, peningkatan penguasaan alat dan metode-metode baru. Latihan kerja menekankan pada peningkatan kemampuan profesional, sehingga latihan adalah suplemen dari

pendidikan. Sasaran dari pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Nilai-nilai pengembangan bakat, kreatifitas, inovasi, keterampilan dan motivasi kerja biasanya ditumbuhkan di lingkungan pendidikan dan dikembangkan dalam proses latihan kerja. Dengan demikian keterampilan kerja seseorang dapat dikembangkan melalui proses pelatihan tugas/pekerjaan. Kualitas sumberdaya manusia merupakan kemampuan manusia untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya, sedangkan keterampilan kerja individu menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas (As'ad, 1990). Menurut Gibson, (1996), Kemampuan kerja tidak hanya menyangkut kemampuan fisik, tetapi kemampuan atau kesiapan dan kesanggupan mental seseorang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Faktor kemampuan karyawan terdiri dari pengetahuan dan keterampilan, di mana pendidikan atau pengetahuan karyawan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam menggerakkan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan” (Mangkunegara (2000).

2.5. Upah

Sesuai Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat (30), upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah adalah merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi. Gaji atau upah yang baik dapat dipakai untuk memuaskan kebutuhan psikologis, sosial. Menurut Handoko (2001), yang menyatakan bahwa ketidakpuasan sebagai besar karyawan terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan adanya perasaan tidak diperlakukan dengan adil dan layak dalam pembayaran mereka. Pendapat serupa dikemukakan Hasibuan (2001) bahwa dengan balas jasa atau kompensasi yang diperoleh karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja. Dari sudut kepentingan karyawan oleh pihak manajemen harus mendapat perhatian yang baik, dimana besar kecilnya kompensasi yang mereka terima memungkinkannya wajar dan layak tanpa ketergantungan pemenuhan kebutuhan pada orang lain. Upah merupakan salah satu alat motivator untuk meningkatkan produktivitas kerja karena upah merupakan imbalan yang akan diterima seseorang setelah bekerja, makin tinggi upah akan membuat karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya. Disamping itu dari sudut kepentingan organisasi, tentang kemampuan, pengetahuan, keterampilan serta waktu dan tenaga para karyawan dapat dipergunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga organisasi

dapat tumbuh dan berkembang baik dalam arti kualitatif maupun kuantitatif. Ketidakpuasan para karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari organisasi dimana mereka bekerja akan menimbulkan dampak yang tidak baik jika tidak secara cepat diatasi. Dampak tidak baik tersebut antara lain karyawan banyak keluhan dan cenderung negatif, produktivitas kerja menurun, sering mangkir, mogok kerja dan lain sebagainya. Agar dicapai tingkat keadilan, kewajaran dan kesetaraan, maka sistem kompensasi yang diterapkan harus merupakan instrument yang ampuh untuk berbagai kepentingan yaitu (Sunyoto, 2012) :

- a. Sistem kompensasi harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi.
- b. Sistem kompensasi harus merupakan daya tarik yang kuat untuk mempertahankan tenaga kerja atau karyawan yang sudah bekerja dalam organisasi.
- c. Sistem kompensasi mengandung prinsip keadilan.
- d. Menghargai perilaku positif.
- e. Pengendalian pembiayaan.
- f. Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.
- g. Tercipta administrasi pengupahan dan penggajian yang baik dan benar.

Menurut Siagian, (2003) dalam usaha mengembangkan suatu sistem kompensasi para spesialis manajemen sumber daya manusia memerlukan empat hal yaitu :

- a. Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
- b. Melakukan survei berbagai sistem kompensasi yang berguna untuk memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadaan eksternal. Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lainnya dan perusahaan konsultan yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.
- c. Menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis ditempat lain untuk memperoleh perbandingan

Pengertian insentif menurut Nitisemito (1996), insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2007), 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. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu :

a. 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 bersemangat dan cepat; (2). Bekerja lebih disiplin; (3). Bekerja lebih kreatif.

b. Bagi karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan; (1). Standar prestasi kerja secara kualitatif; (2). Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang; (3). Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

2.6. Motivasi

Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan sebagai daya perangsang kepada karyawan agar bekerja dengan segala daya dan upaya yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Selanjutnya, Mangkunegara (2000) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Siagian (2003) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri

karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan tiga asumsi dasar sebagai berikut (Sunyoto, 2012) :

- a. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki, mulai hirarki kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang paling kompleks atau paling tinggi tingkatannya
- b. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivasi
- c. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator jika kebutuhan yang hirarkinya lebih rendah paling tidak boleh terpuaskan secara minimal. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang

memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Lebih lanjut.

Mangkunegara (2000) menjelaskan tentang prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan, yaitu :

- a. Prinsip partisipasi, yaitu dalam memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi, yaitu pemimpin harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai/bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.7. Lingkungan kerja

Lingkungan adalah faktor yang menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang. Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan menarik. Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitas pekerjaan yang dibebankan, misalnya: kebersihan, keamanan dan sebagainya (Sunyoto, 2012). Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan Tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja atau tempat kerja dikatakan baik apabila dalam kondisi tertentu manusia dapat melakukan kegiatannya dengan optimal. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dengan manusia yang bekerja pada lingkungan tersebut dapat terlihat akibatnya dalam jangka waktu tertentu, seperti turunnya produktivitas kerja, efisiensi dan ketelitian. Lingkungan tempat bekerja sangat berpengaruh dalam peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Seorang pekerja akan mampu bekerja dengan baik apabila ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik sehingga didapatkan hasil yang optimal. Lingkungan kerja sangat penting dalam kehidupan manusia dalam melakukan pekerjaan. Teknologi sangat dibutuhkan untuk mencapai hasil optimal dalam melakukan pekerjaan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, serta bila perlu teknologi digunakan untuk mengendalikan lingkungan kerja. Itulah sebabnya lingkungan kerja harus dapat dirancang sebaik mungkin sehingga dapat diharapkan untuk memberikan rasa aman dan nyaman pada pemakaiannya dan akhirnya menghasilkan produktivitas

yang baik. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka secara individu atau kelompok dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sukemi (1988), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan personal dalam hubungannya dengan pekerjaannya dan yang mempunyai hubungan erat dengan personal atau karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik dan non-fisik. Sedangkan Ahyari (1987), menyatakan pendapat lain bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dan tempat para karyawan bekerja yang didukung oleh fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja karyawan yang akan berdampak pada perusahaan. Dengan melihat adanya korelasi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja, maka diperlukan desain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja agar pekerja merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain penerangan, suhu udara, kelembaban udara, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan. Hal-hal tersebut merupakan faktor yang penting yang dapat membuat karyawan memberikan semangat dan gairah dalam bekerja. Hal ini pula yang menjadi penunjang dalam meningkatkan produktivitas.

2.8. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu oleh Astuti, (2012) Universitas Negeri Semarang dengan judul “Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Operator Jahit pada Konveksi Amanah Gunungpati Semarang” mengungkapkan terdapat pengaruh keterampilan, pendidikan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Oleh Apriani, (2010) Universitas Diponegoro Semarang menyebutkan terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Yori, (2006) Institut Pertanian Bogor menyebutkan upah memberikan pengaruh yang nyata terhadap produktivitas pekerja.

