BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

   a. Pengertian kepuasan kerja

   Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu aka memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya dan di masyarakat. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

   Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari dari pekerjaanya dibandingkan dengan yang diinginkan dan diharapkannya.[1]

[1] Skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-kepuasan-kerja.html?m=1, diakses pada 13 Oktober 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepuasan kerja adalah suatu yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungn dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan. Sedangkan perasaan yang yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.[2] Menurut Handoko kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.[3]

Gomes (2001) kepuasan kerja merupakan suatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaanya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan diperiksa sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

---

[2] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013), 117.

[3] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPEE UGM Edisi Kedua, 1988), 193.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan menurut As'ad, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.[4]

Dari beberapa pengertian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya dan semangat tergantung pada terpenuhinya harapan-harapan karyawan pada umumnya.

b. Fungsi Kepuasan Kerja

Dari uraian tentang kepuasan kerja di atas, maka dapatlah dimengerti bahwa pengetahuan kepuasan kerja mempunyai arti yang sangat penting bagi manajer didalam mengelola para karyawan. Karyawan sebagai manusia mempunyai sikap, pandangan, cara berpikir, dan lain-lain yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Tanpa adanya kepuasan kerja, maka karyawan akan bekerja dengan semuanya sendiri, sehingga dapat menyebabkan menurunya produktivitas kerjanya.

Menurut Daud Sirait dalam bukunya M. As'ad, ketidakpuasan kerja dapat dilihat dengan terjadinya hal-hal seperti:

1) Kelesuan yang berlebihan.
2) Banyak bercakap-cakap pada waktu jam kerja, terutama yang menyangkut pribadi masing-masing.

[4] Moh As'ad, *Psikologi Industri,* (Yogyakarta:Liberty Edisi Keempat, 2011), 104.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Pemakaian barang-barang kepunyaan dianas dengan boros.
4) Banyak waktu yang terbuang.
5) Ketidaksediaan untuk kerjasama antara bawahan dengan atasanya.

Kepuasan kerja perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan atau perusahaan. Hal ini disebabkan karena masalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

1) Tingkat absensi karyawan
2) Perputaran (*turnover*) tenaga kerja
3) Semangat kerja
4) Keluhan-keluhan

Dari ketidakpuasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting sekali bagi perusahaan, khususnya bagi perusahaan yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia dalam proses produksinya. Oleh karena itu suatu perusahaan perlu mengetahui beberapa tanda atau gejala-gejala bahwa seorang karyawan itu mengalami ketidakpuasan dalam bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal, diantaranya:[5]

1) Teori pertentangan *(Discrepancy theory)*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh porter. Porter mengukur kepuasan seseorang dengan kerja menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada *discrepancy* antara *should be* dengan apa menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan anatara yang diinginkan dengan persepsinya karena yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy* tapi merupakan yang positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang diinginkan di bawah standar yang dirasakan, maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2) Teori keadilan (*Equity theory*)

Prinsip dari teori ini adalah orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah dia merasa adanya keadilan atau tidak adil

[5] www.teknikkepemimpinan.blogspot.com/2013/10/teori-kepuasan-kerja.html?m=1, diakses pada tanggal 13 September 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atas situasi kerja. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi kerja diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.

3) Teori dua faktor (*Two factors theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan ini merupakan suatu variabel yang kontinue.

4) Teori dua faktor Herzberg

Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

d. Komponen kepuasan kerja

Dalam penelitian oleh Robbins (1996) menyebutkan bahwa komponen yang menentukan kepuasan kerja adalah:

1) Kerja yang secara mental menantang akan membuat karyawan lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan mereka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.

2) Ganjaran yang pantas, dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka.
3) Kondisi kerja yang mendukung mempunyai arti karyawan yang peduli dengan lingkungan kerja,baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang baik.
4) Rekan kerja yang mendukung apabila karyawan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi dalam pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya karyawan dengan tipe kepribadian *kongruen* (sama atau sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya akan menemukan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Faktor-faktor kepuasan kerja

Banyak sekali faktor yang dapat menjadi penyebab kepuasan kerja karyawan, tetapi penulis hanya membatasi pada empat faktor sebagai berikut:

1) Faktor kondisi kerja. Beberapa faktor kondisi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, dan keamanan kerja.
2) Faktor kesehatan. Faktor ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena dipengaruhi oleh beberapa hal seperti makanan, kebersihan, air minum dan pelayanan kesehatan.
3) Faktor jaminan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga akan mempengaruhi produtivitas kerja karyawan. Beberapa faktor yang termasuk dalam jaminan kerja antara lain gaji, pemberian jasa produksi, tunjangan sosial termasuk uang pensiunan.
4) Faktor jam kerja, undang-undang kerja pasal 10 ayat 1, kaliamat pertama berbunyi. “Buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu”.[6]

[6] Imam Supomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan*, (Jakarta Pusat:Pradnya Paramita, 1978), 65.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Arti penting kepuasan kerja

Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi presatasi kerja atau produktivitas para karyawan selain motivasi, tingkat stess, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, aspek-aspek ekonomis, serta teknis keprilakuan lainya.[7] Dengan adanya kepuasan kerja diharapkan akan timbul suasana kerja yang sehat. Jika kepuasan kerja karyawan tidak ada maka mereka akan bekerja tidak seperti yang diharapkan yang pada akhirnya akan mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Dengan kata lain kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Karyawan yang puas akan kondisi kerja yang ada di tempat kerjanya maka akan bekerja dengan baik. Artinya bila seorang karyawan mendapat perlakuan yang baik maka cenderung untuk membalas jasa-jasa baik tersebut. Hal tersebut mengandung pengertian bahwa bila tenaga kerja senang dan puas maka akan selalu bersedia memenuhi keinginan-keinginan perusahaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja ternyata berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan

[7] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*…, 193.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan. Maka sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar kepuasan kerja dapat tercapai.

g. Pengukuran kepuasan kerja

Ada beberapa unsur utama dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawaan mengenai tiap unsur. Faktor-faktor yang lazim akan dicakup adalah penyelia, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja. faktor ini dinilai angka dengan skala buku dan kemudian dijumlahkan untuk meciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.

Menurut Anwar Prabu 2005, variabel yang dapat menjadi alat ukur kepuasan kerja diantaranya sebagai beriku:

1) Turn over

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turn over karyawan yang rendah, sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya turn overnya lebih tinggi.

2) Tingkat ketidak hadiran kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkatkehadirannya tinggi, mereka sering tidak hadir dengan alas an yang tidak logis dan subjektif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Umur

Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas dari pada karyawan yang lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan.

4) Tingka pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaanyang lebih rendah.

Mengukur kepuasan kerja dapat diguakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuisioner kepuasan kerja Minnesota.[8]

1) Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*.

[8] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*…, 126.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Pengukuran kepuasan kerja dengan ekspresi wajah

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut.

3) Pengukuran kepuasan kerja kuisioner Minnesota

Pengukuran kepuasan ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu yang diartikan juga sebagai pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Apabila ukuran keberhasilan produksi hanya satu sisi output, maka produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus yaitu sisi input sisi output. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang ayau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik.[9]

Produktivitas kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam organisasi yang merupakan perwujudan tujuan-tujuanya, sedangkan hasil kerja tersebut bisa bersifat materil dan non materil. Dengan demikian produktivitas kerja digambarkan melalui tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.[10]

Menurut sinungan, secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya sebenarnya. Misalnya produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering diukur dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran sering diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.[11] Sedangkan menurut Stephen menyatakan bahwa keluar masuknya karyawan adalah penarikan diri secara sukarela dan tidak sukarela dari suatu organisasi (perusahaan). Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang

---

[9] Vincent Gasperz, *Manajemen Produktivitas Bisnis Global*, (Yogyakarta:BPEE UGM, 2000), 18.
[10] www.asikbelajar.com/2014/04/teori-produktivitas-kerja.html?m=1, diakses pada tanggal 12 September 2015.
[11] Muchdarsyah Sinungan, *Produktivias Apa Dan Bagaimana*, (Jakarta:Bumi Aksara Edisi Kedua, 1996), 12.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang.[12]

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produksi dan produktivitas mempunyai arti yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukan pertumbuhan jumlah hasil yang dicapai sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara percapaian produk tersebut. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dengan membandingkan input dan output.

b. Arti penting produktivitas kerja

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil pengorbanan. Pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Suatu organisasi atau perusahaan di dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana caranya mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor-faktor produksi yang ada.[13]

Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk :

---

[12] Robbin Stephen, *Perilaku Organisasi:Konsep Kontroversi Aplikasi*, (Jakarta: Terjemahan Edidi Kedua PT.Prenhallindo, 1996), 25.
[13] Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta:PT Rineka Cipta, 1997), 177.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Jumlah produktivitas meningkat dengan menggunakan sumberdaya yang sama.
2) Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumberdaya yang kurang.
3) Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumberdaya yang relativ lebih kecil.

Meningkatnya produktivitas bagi perusahaan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1) Memperkuat daya saing perusahaan karena dapat memproduksi dengan biaya lebih rendah dan mutu produksi lebih baik.
2) Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan karena dengan peningkatan produktivitas perusahaan akan memperoleh keuntungan untuk investasi baru.
3) Meningkatkan standar hidup karyawan dan keluarganya.
4) Menunjang terwujudnya hubungan kerja yang baik.

Sedangkan pada tingkat individu meningkatnya produktivitas berarti :

1) Meningkatnya pendapatan dan jaminan sosial lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan (daya) untuk membeli barang dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari dengan demikian kesejahteraan akan lebih baik.

2) Meningkatnya hakekat dan martabat serta penyaluran terhadap potensi individu.

3) Meningkatnya keinginan berprestasi dan motivasi kerja.

c. Faktor-faktor produktivitas kerja

Jika ditinjau produktivitas seseorang, maka sebelum orang itu mendapatkan suatu produktivitas kerja, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:[14]

1) Pengetahuan, yaitu kemampuan seseorang yang dinilai dari pengetahuanya mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

2) Keterampilan, keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus dan lain-lain.

3) Kemampuan, yaitu kapasitas atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk

[14] Ibid, 178.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.

4) Sikap, yaitu keteraturan perasaan dan pikiran seseorang yang cenderung bertindak terhadap aspek lingkunganya.
5) Teknologi, dengan adanya kemjuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.
6) Manajemen, dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikan produktivitas kerja karyawan akan tercapai.
7) Kesempatan berprestasi, setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas.

d. Teori-teori produktivitas kerja

Menurut Sinungan[15] telah dinyatakan bahwa produktivitas kerja adalah interaksi terpadu antara tiga faktor mendasar, yaitu :

1) Investasi

Komponen pokok dari investasi ialah modal, karena modal adalah landasan gerak suatu usaha, namun modal saja tidaklah cukup, untuk itu harus ditambah komponen teknologi. Untuk berkembang

[15] Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*…, 18.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadi bangsa yang maju kita harus mengusai teknologi, terutama teknologi yang bisa member dukungan kepada kemajuan pembangunan nasional.

Berkaitan dengan penguasa teknologi ini adalah adanya riset. Melalui riset akan dapat dikembangkan penyempurnaan produk atau bahkan menghasilkan formula-formula baru yang sangat penting bagi suatu usaha. Karena itu keterpaduan antara model teknologi dan riset akan membawa perusahaan berkembang dan dengan perkembangan itu maka outputnya akan bertambah pula.

2) Manajemen

Kelompok manajemen dalam organisasi bertugas pokok menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja sehingga tujuan tercapai dengan baik.

Hal-hal yang dihadapi dalam manajemen ialah semakin cepatnya cara kerja sebagai pengaruh langsung dari kemajuan yang diperoleh dalam bidan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mempengaruhi seluruh aspek organisasi seperti proses produksi, distribusi, pemasaran dan lain-lain

3) Tenaga kerja

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitanya dengan faktor tenaga kerja adalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Motivasi pengabdian, disiplin, etos kerja produktivitasnya dan masa depanya.
- Hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan

e. Hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja

Apabila perusahaan mengharapkan perusahaannya itu maju dengan produktivitas kerja yang lebih baik dan tinggi seperti yang diharapkan, maka karyawan juga mengharapkan suasana kerja yang menyenangkan dan kebutuhan-kebutuhan mereka dapat dipenuhi.

Hal yang mendorong manusia mau bekerja dengan giat dalam hubungan organisasi tergantung pada berapa tingginya realisasi tujuan perorangan yang bersangkutan. Semakin diperhatikan tujuan-tujuan perorangan dalam suatu badan usaha semakin giat pula masing-masing perorangan itu dalam melakukan atau menjalankan tugasnya.[16]

Jadi dapat dimengerti bahwa kepuasan kerja akan mempunyai fungsi dan peranan yang sangat penting bagi manajer. Hal ini disebabkan karena harus bekerja ditengah-tengah beberapa kekuatan utama dari karyawan dan organisasi yang menginginkan agar kebubutuhan fisiologis dan psikologis mereka terpenuhi. Pengetahuan tentang hal ini sangat penting, sebab karyawan sebagai manusia mempunyai sikap, pandangan, cara berpikir yang berbeda antara satu

[16] M. Manullang, *Manajemen Personalia*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 1976), 138.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan lainnya. Tanpa kepuasan kerja mereka akan bekerja tidak seperti yang diharapkan terhadap produktivitas dan efesiensi kerja.

Telah dikatakan bahwa kepuasan kerja dan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang positif yaitu dimana jika seseorang merasa terpenuhi kepuasan kerjanya, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik dan akan mencapai produktivitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

f. Pengukuran produktivitas kerja

Pengukuran produktivitas kerja pada dasrnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efisiensi dan efektifitas tenaga kerja dalam menghasilakan suatu hasil kerja pada sebuah perusahaan. Semakin produktif tenaga kerja maka hasil pekerjaannya akan terlihat baik. Sedangkan tingkat produktivitas dapat diukur dengan :

1) Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja yang digunakan tenaga kerja untuk menghasilkan output dan sebagai alat ukur produktivitas kerja meliputi:

a) Kecepatan waktu
b) Penghematan waktu kerja
c) Kedisiplinan waktu kerja
d) Tingkat absensi

2) Output yang dihasilakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Banyakanya output yang dihasilakan oleh tenaga kerja juga digunakan sebagai alat ukur produktivitas kerja diamana semakin banyak output yang dihasilkan pekerja maka produktivitas kerja dan tenaga kerja akan semakin baik.

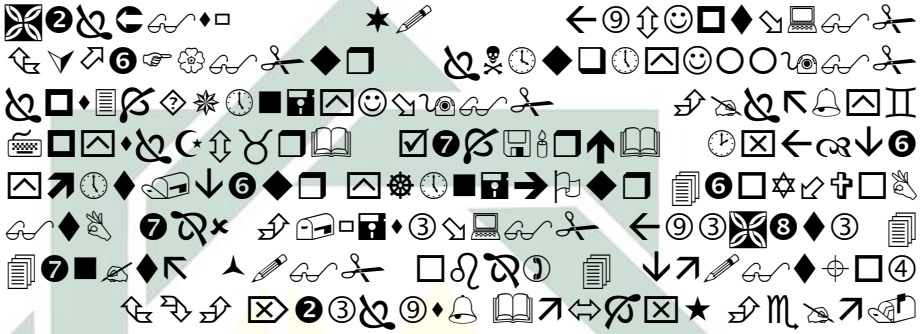
g. Produktivitas dalam Islam

Salah satu tujuan ajaran Islam dari kehidupan terbelakang yang diakibatkan oleh kemiskinan dan kelaparan ketingkat kehidupan yang lebih nyaman dan bahagia. Rasulullah SAW diutus untuk menghapuskan perbudakan yang memaksa manusia hidup sengsara dan miskin, dengan memberikan kebebasan kepada mereka untuk beribadah dan kehidupan secara layak, karena Al-Qur'an memberikan dorongan terhadap manusia untuk bekerja sungguh-sungguh dalam mengembangkan kekayaan alam sehingga manusia mencapai pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi. Menurut Ismail Yusanto menyatakan Islam mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras serta bersungguh-sungguh untuk mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam bekerja.

Dalam hubungan ini ayat Al-qur'an berikut ini penting untuk dibahas; maa'rij yang berarti tetangga, tingkatan-tingkatan dalam kemuliaan. Oleh karena itu mengacu pada kehidupan yang bahagia dan menyenangkan sebagai akibat langsung dari produktivitas manusia. Ayat ini juga bermakna hanya Allah yang memiliki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

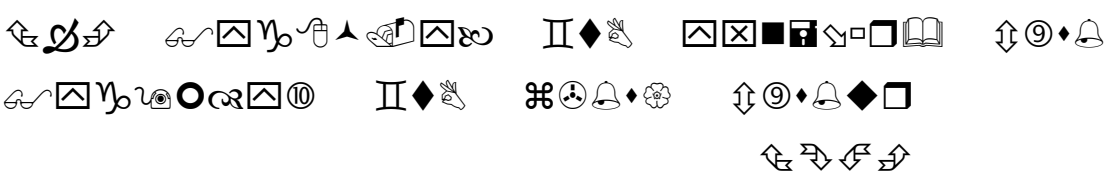
peringkat-peringkat kenaikan, yang menunjukkan bahwa Allah menghadiahkan cara-cara peningkatan memuliakan manusia di dunia kepada siapa saja yang dikehendaki tanpa ukuran. Firman Allah dalam surat Al-Faatir ayat 1 yang berbunyi :



Artinya : "Allah menambahkan pada ciptaanNya apa yang dikehendakiNya. Sesungguhnya Allah maha kuasa atas segala sesuatu".

Ayat tersebut menggambarkan kemungkinan kehidupan yang lebih baik bagi manusia. Orang yang mampu menggunakan sumber alam, mencari potensial lalu merubahnya menjadi produk nyata, sering dianugrahi kesuksesan dan kemakmuran.

Ayat di bawah ini memuji produktivitas mereka yang telah membantu memajukan perekonomian mereka :



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya : “sesungguhnya beruntunglah orang yang mensucikan jiwa itu, dan merugilah orang yang mengotorinya. (As-syamsy : 9-10)

Surat ini menjelaskan setiap orang dianugrahi bakat untuk meperbaiki dan membangun. Manusia yang mampu mempergunakan bakat-bakat itu akan memperoleh (keuntungan) anugrah Allah, namun ada juga yang menyia-nyiakan bakatnya sehingga menderita kemiskinan.

Ajaran ini memberikan suatu sikap mental kepada umat Islam, yakni akan merasa berdosa jika mengeksploitasi sumber-sumber kekayaan alam tidak dengan yang semestinya atau menunjukkan kelalaian terhadap pembangunan dan perkembangan. Sebaliknya mendiami dan mengolah tanah, mempergunakan sebanyak-banyaknya dalam perdagangan dan industri maka semua itu dianggap beribadah kepada Allah.

Oleh karena itu ayat tersebut mengingatkan kepada manusia bahwa tujuan hidup yang sesungguhnya adalah untuk mempergunakan dan bekerja keras untuk setiap jengkal tanah serta meningkatkan produktivitas sehingga dapat menyumbangkan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi bagi masyarakat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat dipakai sebagai informasi dan bahan acuan yang sangat berguna. Penelitian yang dilakukan oleh Listriani pada tahun 2004 dengan judul "Analisis pengaruh relasi dengan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV lestari jati, gamping, sleman, Yogyakarta". Dengan relasi rekan kerja (X) sebagai variabel independen dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen dengan menggunakan 56 responden yang diambil. Dari analisis yang menggunakan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 10.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif relasi dengan rekan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada departemen produksi dengan nilai sebesar 0,601.
2. Terdpat pengaruh positif relasi dengan rekan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada departemen non produksi dengan nilai sebesar 0,625.
3. Ada perbedaan kepuasan kerja di departemen produksi (3,9288) dan departemen non produksi (4,3706)

Lilik Zainiyah, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bangun Kubah Sarana Gedongan Waru Sidoarjo, 2008. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa antara kepuasan kerja dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

produktivitas kerja karyawan terdapat hubungan atau pengaruh yang positif dengan status yang atau tinggi. Perbedaan penelitian yang dilakukan Lilik dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dengan variabel kepuasan psikologi (X_1), kepuasan sosial (X_2), dan kepuasan financial (X_2) terhadap prokdutivitas karyawan (Y). Sedangkan penelitian ini variabel yang digunakan yaitu kondisi kerja (X_1), kesehatan (X_2), jaminan kerja (X_3), dan jam kerja (X_4) dan produktivitas (Y). Untuk persamaannya ialah sama-sama mencari apakah terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y dan seberapa besar hubungan tersebut.

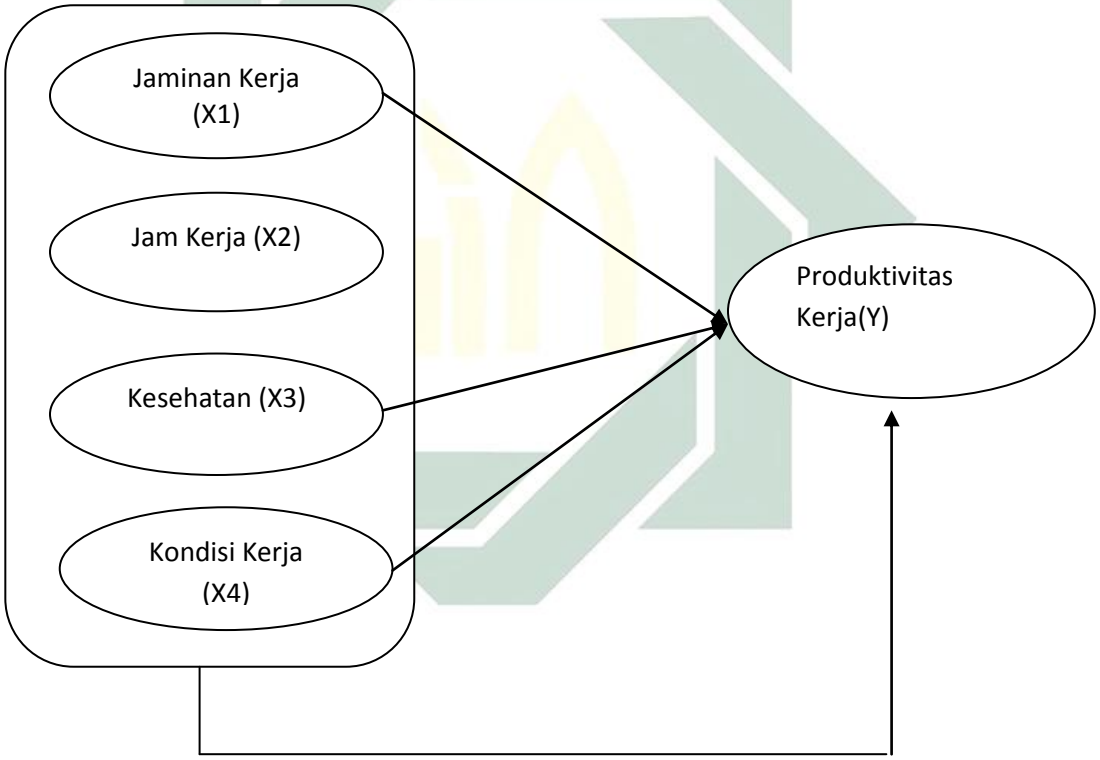
Septyaningsih Ekayadi, Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajatiraya Citrakarya Jakarta, 2009. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi dan pengembangan karir secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan secara parsial hanya variabel pengembangan karir yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di mana variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan adalah variabel pengembangan karir yaitu sebesar 85.625%. Perbedaan penelitian Septyaningsih dengan penelitian ini adalah terdapat pada variabel yang digunakan. Septyaningsih menggunakan tiga variabel, yaitu motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu kondisi kerja, kesehatan, jaminan kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan jam kerja. Persamaannya terdapat pada rumusan masalahnya yang mempertanyakan seberapa besar pengaruh variable X terhadap variabel Y.

C. Kerangangka Konseptual

Berdasar teori dan penelitian terdahulu yang relevan diatas, maka peneliti dapat membuat kerangka konseptual atau kerangka pikir sebagai berikut:



Hasil analisis kepuasan kerja jaminan kerja, jam kerja, kesehatan, dan kondisi kerja akan dilakukan pengujian, apakah secara parsial variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

juga akan dilakukan pengujian apakah keempat variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen tersebut.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan apada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya secara pasti, artinya masih harus dibuktikan kebenarannya.

Adapun hipotesis yang akan penulis ajukan adalah :

H1 : Terdapat pengaruh positif antara faktor jaminan kerja, faktor jam kerja, faktor kesehatan dan faktor kondisi kerja dengan produktifitas kerja karyawan pada perusahaan Ikbal VIP di Bungah Gresik

H2 : Terdapat pengaruh positif antara faktor jam kerja dengan produktifitas kerja karyawan pada perusahaan Ikbal VIP di Bungah Gresik

H3 : Terdapat pengaruh positif antara faktor jaminan kerja dengan produktifitas kerja karyawan pada perusahaan Ikbal VIP di Bungah Gresik

H4 : Terdapat pengaruh positif antara faktor kesehatan dan dengan produktifitas kerja karyawan pada perusahaan Ikbal VIP di Bungah Gresik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H5 : Terdapat pengaruh positif antara kondisi kerja dengan produktifitas kerja karyawan pada perusahaan Ikbal VIP di Bungah Gresik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id