

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan dalam Vannecia 2013)

Menurut Malthis dalam Yuniati (2016) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan labour turnover yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan labour turnover besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

Robbins dan Judge dalam Hanafiah (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran

yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima

Sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh Koesmono dalam Waspodo (2013), “kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerjadan sebagainya.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan Kepuasan kerja, seperti pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2. 1
Konsep dan Kesimpulan Kepuasan Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan Kerja
1.	2013	Tangkilisan dalam Vannecia	Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja
2.	2013	Robbins dan Judge dalam Hanafiah	Sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima
3.	2013	Koesmono dalam Waspodo	Merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerjadan sebagainya.
4.	2016	Malthis dalam Yuniati	keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan 4 konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.1 maka, konsep Kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah Perasaan/sikap pegawai terhadap pekerjaannya sendiri dengan keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada

salah satu konsep yang diungkapkan oleh Koesmono dalam Waspodo (2013) Kepuasan adalah Merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kejadian sebagainya.

Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, dimana karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung sering merasa bosan terhadap pekerjaannya saat ini.

2.1.1.2 Indikator Kepuasan kerja

Indikator Kepuasan Kerja Menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam, Vannecia 2013) ada beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. indikator itu adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukarnya tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja (*Workers*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/Upah (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Adapun Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (dalam Hanafiah 2013) meliputi :

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. rekan kerja
6. penghargaan

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan Indikator kepuasan kerja, seperti pada tabel 2.4 berikut ini :

Tabel 2. 2
Konsep dan Indikator Kepuasan Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator kepuasan kerja
1.	2013	Menurut Smith, Kendall & Hulin dalam Vannecia	Pekerjaan itu sendiri,Atasan,Teman sekerja,Promosi,Gaji
2.	2013	Robbins dan Judge dalam Hanafiah	Pekerjaan,Upah,Promosi,Pengawas,Rekan kerja,Penghargaan

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan 2 indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.2 maka, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada

salah satu indikator yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (dalam Hanafiah 2013) yaitu Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, Rekan kerja, Penghargaan.

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (dalam Hanafiah 2013) indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Dinas Penataan Ruang kota Bandung, yaitu adanya karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung sering merasa bosan terhadap pekerjaannya saat ini.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Siagian dalam Yuli (2013) menyebutkan Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”

Colquitt, LePine, and Wesson dalam Tania (2013) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan

Menurut Wibowo dalam Theodora (2014, P. 323) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan,

mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan Motivasi, seperti pada tabel 2.3 berikut ini :

Tabel 2. 3
Konsep dan Kesimpulan Motivasi

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Motivasi
1.	2013	Siagian dalam Yuli	Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya
2.	2013	Colquitt, LePine, and Wesson dalam Tania	Suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan
3.	2014	Wibowo	Dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan 3 konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.3 maka, konsep Motivasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah kemauan yang menyebabkan adanya sikap dan perasaan untuk mendorong kearah tujuan tertentu dan mencapai kepuasan

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada Siagian dalam Yuli(2013) yang menjelaskan bahwa motivasi sebagai Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan

waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di Dinas Penataan Ruang kota Bandung, dimana adanya karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung yang masih hubungan kerjanya dengan atasan merasa kurang baik dan karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung masih belum bisa melaksanakan tugasnya dengan baik

2.1.2.2 Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Malayu Hasibuan dalam Hermanto (2013: 150) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Mangkunegara dalam Setiawan (2013) menambahkan pada indikator motivasi hendaknya harus memuat atau syarat mutlak perlu bagi karyawan yang mana karakteristik guna memiliki motivasi berprestasi tinggi, berikut:

1. memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. berani mengambil risiko.
3. memiliki tujuan yang realistis.
4. memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut.
5. memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

Sedangkan menurut Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir dalam Haloho (2014:297), indikator dari motivasi kerja menurut mereka ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu:

1. Monetary motivational, Gaji. Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat. Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan
2. Non-monetary motivational, Jaminan kesejahteraan karyawan. Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya. Perasaan

aman memiliki pekerjaan. Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu. Promosi, pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan Indikator Motivasi, seperti pada tabel 2.2 berikut ini :

Tabel 2. 4
Konsep dan Indikator Motivasi

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Motivasi
1.	2013	Mangkunegara dalam Setiawan	memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil risiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut, memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.
2.	2014	Zameer, Ali, Nisar, dan Amir	Gaji, bonus, jaminan kesejahteraan karyawan, perasaan aman memiliki pekerjaan, promosi.

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan 2 indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.4 maka, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang diungkapkan oleh Zameer, Ali, Nisar, dan Amir (2014) yang mengungkapkan bahwa indikator dalam motivasi itu adalah Gaji, bonus, jaminan kesejahteraan karyawan, perasaan aman memiliki pekerjaan, promosi

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh Zameer, Ali, Nisar, dan Amir (2014), indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Dinas Penataan Ruang kota Bandung, dimana adanya karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung yang

masih hubungan kerjanya dengan atasan merasa kurang baik dan karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung masih belum bisa melaksanakan tugasnya dengan baik yang merujuk pada indikator daya pendorong dan membentuk keahlian.

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat kerja

Menurut Anwar (dalam Dunggio 2013) Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja.

Menurut Nitisemito dalam Kusuma (2010), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Handoko (dalam Wicaksono 2016) Semangat kerja karyawan akan tercermin dari karyawan yang selalu menunjukkan sikap dan tingkah laku mau bekerja dengan sungguh-sungguh, adanya kesenangan yang mendalam dalam melakukan pekerjaan, adanya kemauan untuk bekerjasama dan merasa puas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel Konsep dan Kesimpulan Pengembangan Karir, seperti pada tabel 2.5 berikut ini:

Tabel 2. 5
Konsep Semangat Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Semangat Kerja
1.	2010	Nitisemito	Semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
2.	2013	Menurut Anwar dalam Dunggio	Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja.
3.	2016	Menurut Handoko dalam Wicaksono	Semangat kerja karyawan akan tercermin dari karyawan yang selalu menunjukkan sikap dan tingkah laku mau bekerja dengan sungguh-sungguh, adanya kesenangan yang mendalam dalam melakukan pekerjaan, adanya kemauan untuk bekerjasama dan merasa puas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan 3 konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.5 diatas dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja adalah Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatankekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka.Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Mengacu pada Menurut Anwar (dalam Dunggio 2013) Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja.Hal ini sesuai dengan objek penelitian di Dinas Penataan Ruang kota Bandung

2.1.3.2 Indikator Semangat kerja

Menurut Nitisemito (2010), indikator-indikator tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya produktivitas kerja, Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi, Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.
3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini
4. Tingkat kerusakan yang meningkat, Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan

naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana, Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesahserta halhal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
6. Tuntutan yang sering terjadi, Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.
7. Pemogokan, Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Sedangkan Menurut Nawawi Dalam Kusuma (2011), Indikator yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja

5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel Indikator, seperti pada tabel 2.6 berikut ini:

Tabel 2. 6
Indikator Semangat kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Semangat Kerja
1	2010	Nitisemito	Rendahnya produktivitas kerja,tingkat absensi yang tinggi,tingkat perpindahan karyawan yang tinggi,tingkat kerusakan yang meningkat,kegelisahan dimana,tuntutan yang sering terjadi,pemogokan
2	2011	Nawawi	Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan,faktor gaji,status social pekerjaan,suasana kerja,tujuan pekerjaan

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan 2 indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.6 maka, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang diungkapkan oleh (Nawawi 2011) yang mengungkapkan bahwa indikator dari semangat kerja adalah Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan,faktor gaji,status social pekerjaan,suasana kerja,tujuan pekerjaan

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh Nawawi 2011 tersebut, indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di Dinas Penataan Ruang kota Bandung yaitu merasa karyawannya tidak selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan

2.1.4 Produktivitas

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno dalam Desiana (2010:99), “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif atau suatu perbandingan antara hasil keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).”

Sedarmayanti dalam Andriani (2011:198) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya.

Sedangkan menurut Joko Raharjo (2013:61) menjelaskan tentang produktivitas adalah sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang di gunakan (input).

Pengertian yang sama menurut Indah Puji Hartatik dalam Komara (2014:209) mengungkapkan tentang pengertian produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan Produktivitas, seperti pada tabel 2.7 berikut ini :

Tabel 2. 7
Konsep dan Kesimpulan Produktivitas

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Produktivitas
1.	2010	Edy Sutrisno	Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif atau suatu perbandingan antara hasil keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Produktivitas
2.	2011	Sedarmayanti	produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya.
3.	2013	Joko Raharjo	produktivitas adalah sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang di gunakan (input).
4.	2014	Indah Puji Hartatik	produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan 4 konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.4 maka, konsep Produktivitas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu konsep yang diungkapkan oleh Indah Puji Hartatik(2014) produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di Dinas Penataan Ruang kota Bandung, dimana adanya karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung masih belum mendapat tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Pada dasarnya ada faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja seorang pegawai. Menurut Panji dan Anoraga (Nimas, 2007) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

1. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

2. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

5. Sikap dan etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

6. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

7. Tingkat penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan social

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

12. Manajemen

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maximum.

13. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

2.1.4.3 Indikator Produktivitas

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:218) bila suatu organisasi mengabaikan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut :

1. Tingkat absensi tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya, target produksi tidak tercapai.

2. Tingkat perolehan hasil

Telah dijelaskan sebelumnya produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja yang rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

3. Kualitas yang dihasilkan

Dalam kegiatan mengasalkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila kualitas produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas kerja pun akan menurun

4. Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas kerja pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

5. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi membutuhkan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

Sedangkan menurut Simamora dalam Khotimah (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan Indikator Produktivitas, seperti pada tabel 2.8 berikut ini :

Tabel 2. 8
Konsep dan Indikator Produktivitas

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Motivasi
1.	2014	Indah Puji Hartatik	Tingkat absensi tinggi,tingkat perolehan hasil,kualitas yang dihasilkan,tingkat kesalahan,dan waktu yang dibutuhkan
2.	2004	Simamora	Kuantitas kerja,kualitas kerja,dan ketepatan waktu.

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan 2 indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.8 maka, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang diungkapkan oleh Indah Puji Hartatik(2003:218) yaitu tingkat absensi tinggi,tingkat perolehan hasil,kualitas yang di hasilkan,tingkat kesalahan,dan waktu yang dibutuhkan.

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh Indah Puji Hartatik (2003:218) indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Dinas Penataan Ruang kota Bandung,yaitu adanya karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung masih belum mendapat tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi untuk mendapatkan gambaran, kerangka berpikir, dan sekaligus untuk mempelajari berbagai metode analisis yang dipergunakan oleh peneliti sebelumnya. Peneliti melakukan penelitian tentang Motivasi, Kepuasan kerja, dan Loyalitas terhadap Produktivitas Kerja Dinas Penataan Ruang kota Bandung Berikut Tabel 2.9 konsep penelitian terdahulu.

Tabel 2. 9
Penelitian terdahulu

No	Peneliti dan tahun	Judul, Metode dan Sampel Penelitian	Variabel & Indikator :	Hasil & Kesimpulan :	Persamaan :
1	Desi Rahmawati (2013)	Judul : Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PR FAJAR BERLIAN TULUNG AGUNG METODE : Metode Kuisisioner SAMPEL : 60 Orang	-Motivasi -Produktivitas kerja	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.	Penulis dan Peneliti terdahulu sama sama menggunakan 2 variabel Motivasi dan Produktivitas kerja Perbedaan : Penulis menggunakan 4 variabel sedangkan peneliti terdahulu hanya menggunakan 2 variabel yaitu Motivasi dan Produktivitas kerja dan beda tempat lokasi penelitian
2	Deden misbahudin muayyad (2016)	JUDUL : Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai Bank Syariah X kantor wilayah II METODE : Kombinasi deskriptif dan kausal SAMPEL : 39 orang	Variabel & Indikator : -Kepuasan kerja -Produktivitas kerja	Hasil dan Kesimpulan : Hasil dari penelitian ini adalah rata-rata tingkat kepuasan karyawan di Bank Syariah X Kantor Wilayah II cukup puas, sedangkan tingkat rata-rata produktivitas karyawan adalah produktif. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.	Persamaan : Penulis jurnal dan Peneliti sama sama menggunakan Variabel Kepuasan kerja dan Produktivitas kerja Perbedaan : Penulis Menggunakan 4 Variabel sedangkan peneliti terdahulu menggunakan 2 variabel dan beda tempat lokasi penelitian

No	Peneliti dan tahun	Judul, Metode dan Sampel Penelitian	Variabel & Indikator :	Hasil & Kesimpulan :	Persamaan :
3.	Dunggio (2013)	<p>JUDUL : Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara</p> <p>METODE : Deskriptif</p> <p>SAMPEL : 50 Orang</p>	<p>Variabel & Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semangat kerja • Disiplin kerja • Produktivitas kerja 	<p>Hasil dan Kesimpulan :</p> <p>Hasil penelitian secara simultan Semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Rahardja (Persero) cabang Sulawesi Utara</p>	<p>Persamaan : Penulis dan Peneliti terdahulu sama sama menggunakan Variabel semangat kerja dan Produktivitas.</p> <p>Perbedaan : Sampel dan tempat lokasi penelitian pun berbeda</p>
4.	Abdul Basit (2016)	<p>JUDUL : Pengaruh motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada PT.Tri Keeson Utama Garut</p> <p>Sampel : 50 responden</p> <p>Metode : Deskriptif dan Kausal asosiatif</p>	<p>Variabel & Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Motivasi -Kepuasan kerja -Produktivitas kerja 	<p>Hasil dan Kesimpulan :</p> <p>Hasil penelitian secara parsial menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>Persamaan : Penulis dan peneliti terdahulu sama sama menggunakan Variabel Motivasi, Kepuasan kerja dan Produktivitas kerja</p> <p>Perbedaan : Penulis menggunakan 4 variabel sedangkan, Peneliti Terdahulu Menggunakan 3 variabel dan tempat lokasi penelitian yang berbeda</p>
5.	Yulianti (2017)	<p>JUDUL : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan CV.Elmas Sentosa Abadi</p> <p>METODE : Sensus</p> <p>SAMPLE : 40 orang</p>	<p>Variabel & Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Motivasi -Kepuasan kerja -Produktivitas kerja 	<p>Hasil :</p> <p>hasil penelitian ditemukan secara simultan variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Elmas Sentosa Abadi, kemudian pada penelitian ini secara parsial variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama – sama menggunakan Variabel Motivasi, Kepuasan kerja dan Produktivitas kerja</p> <p>Perbedaan : Penulis menggunakan 4 variabel dan Peneliti terdahulu menggunakan 3 variabel dan juga beda tempat lokasi penelitian dan jumlah sampelnya</p>

No	Peneliti dan tahun	Judul, Metode dan Sampel Penelitian	Variabel & Indikator :	Hasil & Kesimpulan :	Persamaan :
				terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Elmas Sentosa Abadi.	
6.	Assagaf(2015)	<p>JUDUL : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA MANADO</p> <p>Populasi : 79 orang</p> <p>Metode : deskriptif dan verifikatif</p>	<p>Variabel & Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh disiplin • Motivasi • Semangat kerja • Produktivitas kerja 	<p>Hasil dan Kesimpulan :</p> <p>secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Penulis dan peneliti terdahulu sama sama menggunakan variabel Motivasi, Semangat kerja dan Produktivitas kerja</p> <p>Perbedaan :, tempat lokasi penelitian berbeda dan sampel yang digunakan pun berbeda</p>

2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan, termasuk Dinas Penataan Ruang kota Bandung membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Dalam perusahaan, karyawan merupakan asset yang wajib dijaga oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan Produktivitas karyawan agar dapat maksimal. Dalam organisasi keterlibatan kerja sangat penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan, namun karyawan di Dinas Penataan Ruang kota Bandung, masih banyak yang belum taat pada aturan yang berlaku mengenai adanya karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung yang masih hubungan kerjanya dengan atasan merasa kurang baik, karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung masih belum bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan karyawan Dinas Penataan Ruang kota

Bandung masih belum mendapat tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya.

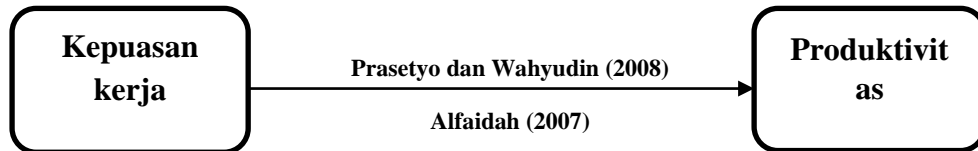
Fenomena-fenomena yang telah dijelaskan, memperlihatkan bahwa Sumber Daya Manusia di Dinas Penataan Ruang kota Bandung masih belum bekerja secara optimal, banyak karyawan yang sadar bahwa selama ini pekerjaan yang dilakukan pernah gagal mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan perlu meningkatkan Produktivitasnya agar hal tersebut tidak terjadi berulang kali. Dan hal yang sangat penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu kerja sama yang dilakukan antar rekan kerja harus baik untuk keberlangsungan perusahaan dan pengawasan serta arahan dari atasan harus selalu dilakukan kepada karyawan, agar dapat terlihat perkembangan dari Produktivitas masing-masing karyawan, juga dapat langsung mengevaluasi pekerjaan karyawan yang belum tepat.

2.3.1 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas

Menurut Prasetyo dan Wahyudin (2008) didalam melakukan penelitian yang menguji pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil diimplementasikan dimana Variabel Kepuasan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Variabel Produktivitas kerja (Y).

Demikian juga menurut Alfaidah (2007) hasil dari analisis bahwa dari 4 variabel kepuasan kerja yaitu kepuasan financial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan sosial (X3), kepuasan psikologis (X4), berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara parsial, kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja kecuali pada kepuasan fisik (X2), dan kepuasan Sosial (X3) berpengaruh dominan terhadap produktivitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari harga diri terhadap kinerja karyawan yang digambarkan seperti pada gambar 2.1 berikut ini :



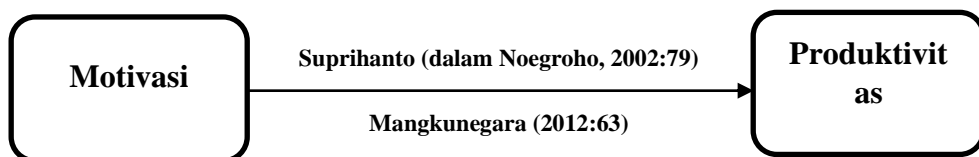
Gambar 2. 1
Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dalam suatu home industri sebagian besar tergantung kepada kemauan para karyawan untuk menghasilkan sesuatu. Maka dari itu manajer atau pimpinan harus berusaha agar karyawannya mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Dimana organisasi sebagai alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan manusia. Untuk itu penting bagi perusahaan untuk mengetahui dorongan kebutuhan manakah yang memotivasi karyawan untuk bekerja, sehingga produktivitas kerja dapat tercapai. Menurut Suprihanto (dalam Noegroho, 2002:79), motivasi dalam kaitannya dengan produktivitas adalah produktivitas seseorang bergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula produktivitasnya. Demikian sebaliknya, Semakin rendah motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, maka tingkat produktivitasnya semakin rendah. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi, maka karyawan akan menunjukkan perilaku kecewa.

Sebaliknya jika kebutuhannya karyawan terpenuhi, maka karyawan akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasny, (Mangkunegara (2012:63) Motivasi kerja dan produktifitas kerja bukanlah unsur yang berdiri sendiri. Akan tetapi keduanya saling berhubungan dan berpengaruh satusama lain dan tidak dapat dipisahkan. Dalam melaksanakan program peningkatan produktifitas kerja dapatdilakukan dengan mengetahui motivasi kerjayang ada dalam diri karyawan yaitu dengan mengetahui kebutuhan apa yang mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan akan merasa puas dan pada akhirnya tujuan perusahaan pun dapat tercapai, yaitu produktivitas kerja yang tinggi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Motivasi terhadap Produktivitas karyawan yang digambarkan seperti pada gambar 2.2 berikut ini :

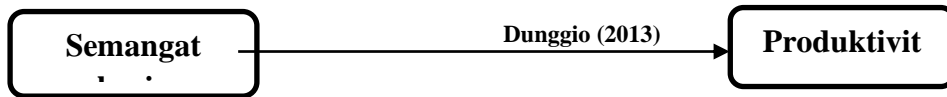


Gambar 2. 2
Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

2.3.3 Pengaruh Semangat kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Keterkaitan Pengembangan karir dan produktivitas diperkuat oleh hasil temuan penelitian Dunggion (2013) mengemukakan bahwa dalam penelitiannya Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa secara simultan Semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Rahardja (Persero) cabang Sulawesi Utara.

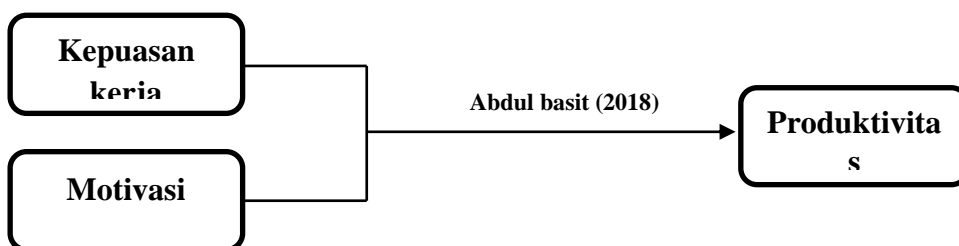
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Motivasi terhadap Produktivitas yang digambarkan seperti pada gambar 2.3 berikut ini :



Gambar 2. 3 Pengaruh Semangat kerja terhadap Produktivita

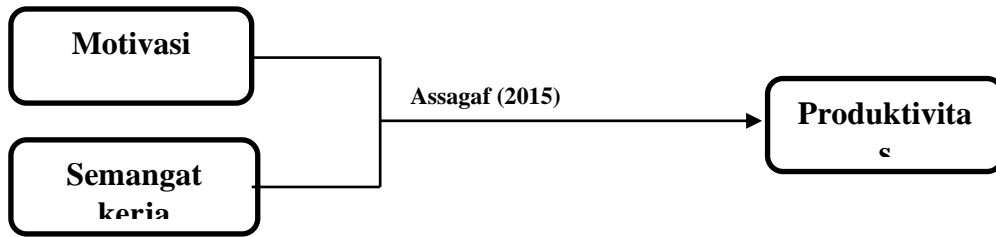
2.3.4 Pengaruh kepuasan kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas

Keterkaitan kepuasan kerja ,Motivasi,dan Produktivitas diperkuat oleh temuan penelitian Abdul Basit(2016),mengemukakan dalam penelitiannya bahwa Hasil penelitian secara parsial menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.TRI KEESON UTAMA GARUT.



Gambar 2. 4 Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas

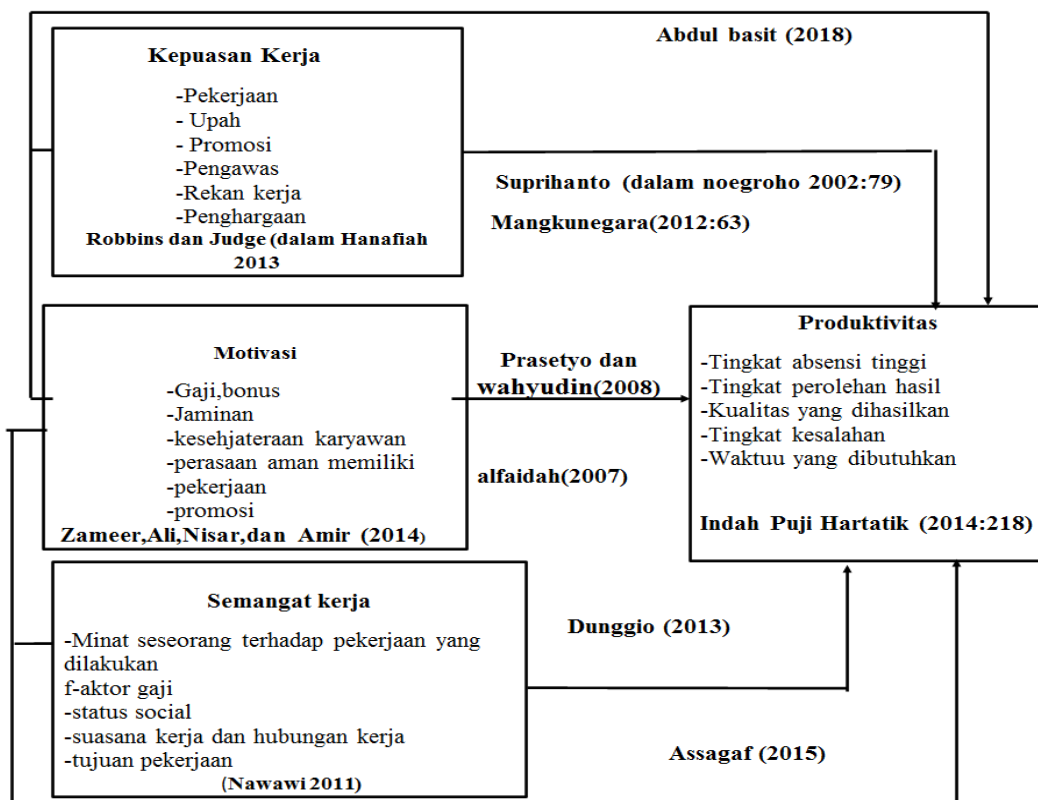
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas yang digambarkan seperti pada gambar 2.4 berikut ini :



Gambar 2. 5
Pengaruh Motivasi dan Semangat kerja terhadap Produktivitas

2.3.5 Pengaruh Motivasi dan Semangat kerja terhadap Produktivitas

Keterkaitan Motivasi, Semangat kerja dan produktivitas diperkuat oleh hasil temuan penelitian Assagaf (2015) mengemukakan bahwa dalam penelitiannya Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang digambarkan seperti pada gambar 2.5 berikut ini :



Gambar 2. 6 Paradigma

Dari penjelasan yang telah diuraikan tersebut, maka terungkap paradigma penelitian seperti pada gambar 2.6 berikut ini:

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dinyatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan (Sugiyono, 2009) dalam Carsel. H (2018:28).

Menurut Umi Narimawati et all (2020:2) mengemukakan Hipotesis penelitian/kerja merupakan anggapan dasar peneliti terhadap sesuatu masalah yang sedang dikaji. Dalam hipotesis ini peneliti menganggap benar hipotesisnya yang kemudian akan dibuktikan secara empiris melalui pengujian hipotesis dengan mempergunakan data yang di perolehnya selama melakukan penelitian. Misalnya, ada hubungan antara promosi dan penjualan HP X

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran, serta kesimpulan pada kerangka pemikiran yang dapat disimpulkan dalam paradigma penelitian. Maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari kelima rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkap tujuan penelitian yang pertama tidak diuji kedalam uji hipotesis, tetapi hanya berupa penjabaran variabel-variabel hasil penelitian.

Sedangkan untuk tujuan penelitian kedua sampai dengan tujuan penelitian kelima dapat diuji dengan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Secara parsial Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

H2 : Secara parsial Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

H3 : Secara parsial Semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

H4 : Secara simultan Kepuasan kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

H5 : Secara simultan Motivasi dan Semangat kerja berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung