

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan suatu proses pennaalaahan atau pengkajian terhadap berbagai literature atau sumber kepustakaan yang diarahkan untuk menemukan pegangan atau landasan teoritik yang kuat serta memiliki tingkat kebenaran yang tinggi.

##### 2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

*Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (literature review)*

<b>nama (Name)</b>	<b>Damai Darmadi, Salasiah</b>	<b>Khairunisa Nur Baiti, Djumali, Eny Kustiyah</b>	<b>Hari Mulyadi</b>
Jenis Luaran Laporan Penelitian	Jurnal Administrasi Publik	Jurnal Manajemen	Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi
Tahun	2019	2020	2010
Universitas (University)	Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda	Universitas Islam Batik Surakarta	Universitas Pendidikan Indonesia
Judul (Title)	PENGARUH SEMANGAT KERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KELURAHAN GUNTUNG KOTA BONTANG	PRODUKTIVIT AS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA	Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa
Latar Belakang Historis (Historical Background)	Perkembangan zaman melaju dengan sangat cepat, baik dari sisi teknologi maupun dari sisi ilmu pengetahuan. Dahulu kala kita sangat jarang	Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya	Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi

	<p>mendapati orang naik mobil sendiri, namun sekarang justru yang tidak bermobil sudah hampir di anggap orang tidak mempunya.</p> <p>Dalam perkembangan zaman yang pesat ini informasi semakin mudah untuk didapatkan. Dalam hitungan detik orang-orang belahan bumi yang lain mengetahui apa yang terjadi di Indonesia begitu juga sebaliknya, kemudian selain informasi yang semakin mudah di dapatkan. Pola pikir masyarakat yang semakin maju, semakin menginginkan sesuatu dengan cepat atau instan. Pola pikir ini bila tidak di barengi dengan pemahaman akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas, bisa berbahaya. Dengan seiring berkembangnya teknologi pada saat ini, sejak tahun 2013 sampai saat ini pelayanan tidak dilakukan secara manual lagi dan sekarang menggunakan sistem SIPUT (sistem pelayanan umum terpadu) yang membuat pelayanan kepada masyarakat semakin baik. Satu hal yang belakangan ini sering dipermasalahkan adalah dalam bidang publik service</p>	<p>baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.</p>	<p>dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Tanpa adanya manusia dalam suatu perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya.</p>
--	---	--	--

	<p>(Pelayanan Umum), terutama dalam hal kualitas atau mutu pelayanan aparatur pemerintah kepada masyarakat. Pemerintah sebagai service provider (Penyedia jasa) bagi masyarakat dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas.</p>		
<p>Konteks Kekinian Terkait Dengan Topik  (<i>Current Context</i>)</p>	<p>Berdasarkan data statistik produktivitas dalam pengurusan dokumen di Di Kelurahan Guntung Kota Bontang mengalami kenaikan. Untuk menangani permintaan pengurusan dokumen yang semakin meningkat, diperlukan semangat dan etos kerja pegawai yang tinggi. Pada skripsi ini dibahas Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Kelurahan Guntung Kota Bontang. Terhadap Produktivitas Pengurusan Dokumen Pada skripsi ini akan dianalisis apakah terdapat pengaruh antara semangat kerja pegawai dengan produktivitas pengurusan dokumen dengan menggunakan Korelasi Product Moment ( Pearson )</p>	<p>Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran. (Ramadon, Syahri &amp; Yanti Pasmawati., 2017) Dahlan (2014) produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai. Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan</p>	<p>Produktivitas kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu (karyawan) atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Pada dasarnya motivasi merupakan suatu dorongan baik dalam diri seseorang maupun dari luar atau dari lingkungan yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya, dan apabila dikaitkan dengan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang maka tujuan dari pemberian motivasi dalam pekerjaan tersebut agar pekerja lebih efektif dan efisien.</p>

		waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang ditetapkan.	
Teori-Teori Yang Telah Dan Sedang Dipergunakan Peneliti Lain ( <i>Theories Underpinning</i> )	Nitisemito dalam Darmawan (2013), bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa ke gairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan memotivasi untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.	Sutrisno dalam Khairunisa (2016), bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.	Menurut Sutrisno (2018) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur

<p>Mendudukan Terminologi-Terminologi Yang Relevan Yang Dipergunakan Dalam Berbagai Penelitian Sejenis (<i>Terminology</i>) Metode Penelitian</p>	<p>Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan metode analisis jalur (path analysis) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh produktivitas kerja</p>	<p>Bentuk penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bentuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistic</p>	<p>Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 97 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.</p>
<p>Penjelasan Bukti-Bukti Terkait Pentingnya Topik Riset Ini (<i>Significant</i>) Hasil Penelitian</p>			<p>Berdasarkan jawaban responden, Variabel Kompetensi diperoleh rating score sebesar 3,411 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju, Variabel Produktivitas Karyawan diperoleh rating score sebesar 3,841 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju, sehingga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.</p>
<p>Penjelasan Keunggulan Penelitian Yang Kita Lakukan (<i>Research Gap</i>)</p>	<p>Semangat Kerja</p> <p>Dalam meningkatkan produktivitas pegawai dengan 6 indikator yaitu: Kemampuan, Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat Kerja, Pengembangan diri, Mutu dan Efisiensi.</p>	<p>Produktivitas Kerja</p> <p>Dalam meningkatkan produktivitas pegawai dengan 6 indikator yaitu: Kemampuan, Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat Kerja, Pengembangan diri, Mutu dan Efisiensi.</p>	<p>Produktivitas Kerja</p> <p>Dalam meningkatkan produktivitas pegawai dengan 6 indikator yaitu: Kemampuan, Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat Kerja, Pengembangan diri, Mutu dan Efisiensi.</p>

	Keunggulan yang peneliti lakukan ini seberapa besar pengaruh Semangat Kerja terhadap produktivitas pegawai Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung	Keunggulan yang peneliti lakukan ini seberapa besar pengaruh Semangat Kerja terhadap produktivitas pegawai Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung	Keunggulan yang peneliti lakukan ini seberapa besar pengaruh Semangat Kerja terhadap produktivitas pegawai Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung

### 2.1.2 Tinjauan Tentang Administrasi Negara

Administrasi dalam bahasa inggris adalah “administration” yang terdiri dari dua suku kata yakni “administ” dan “ration” yang artinya mengurus (dalam arti sempit) namun tidak jelas maknanya apakah mengurus orang atau benda. Selain dalam bahasa inggris ada juga dalam bahasa belanda yaitu “Administratie” yang artinya catat-mencatat.

Dalam arti sempit, administrasi seringkali dikaitkan dengan ketatausahaan berupa kegiatan tulis menulis catat mencatat, menyimpan atau dapat dikenal dengan clerical work. (Silalahi, 2013:5). Adapun

administrasi dalam arti luas diartikan sebagai suatu kerjasama antara 2 orang atau lebih yang memiliki tujuan tertentu untuk dicapai.

Sejalan dengan konteks di atas, Siagian dalam bukunya **Filsafat Administrasi (2003:2)** mendefinisikan administrasi sebagai berikut:

**“Keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.**

Menurut Waldo (1995), administrasi adalah kegiatan kerja sama secara rasional, yakni rasionalitas dan proses organisasi dalam hubungan kewenangan yang tersusun secara hirarkis.

Berpijak pada definisi di atas, menunjukkan bahwa administrasi merupakan suatu proses dalam pelaksanaan kegiatan kegiatan tertentu yang dimulai pada saat adanya dua orang atau lebih yang memiliki kesepakatan diantara mereka untuk bekerja sama dan mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan dengan mendayagunakan resources yang dimiliki. Dalam administrasi, pencapaian tujuan akan lebih efisien dan efektif apabila semua orang yang terlibat mau bekerja sama satu sama lain.

### **2.1.3 Tinjauan Tentang Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Sebab semangat kerja yang baik, maka tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara optimal. Sebaliknya semangat kerja yang rendah akan menghambat pelaksanaan tugas, penyelesaian tugas, pekerjaan kurang

efektif dan ditandai dengan rendahnya kedisiplinan serta partisipasi pegawai dalam organisasi

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Darmawan (2013:77), 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. Sedangkan Menurut Hasibuan (2005:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Adapun mengenai ukuran atau indikator-indikator semangat kerja maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Absensi, yaitu mengenai ketidakhadiran pegawai dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya.
2. Kepuasan Kerja, yaitu keadaan pegawai dalam suasana menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan yang ditekuninya .
3. Disiplin kerja, yaitu kesediaan pegawai dalam mentaati peraturan yang berlaku baik tertulis ataupun tidak tertulis dalam suatu organisasi.
4. Tanggung jawab, yaitu melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik mungkin dan bertanggung jawab atas pelaksanaan kewajiban yang dimiliki.



#### 2.1.4 Tinjauan Tentang Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai tingkat perbandingan Antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) pada umumnya diklarifikasikan menjadi barang ataupun jasa atau bisa dibidang rasio. Masukan (*input*) terdiri dari tenaga kerja, bahan baku, tanah, modal, teknologi dan keahlian wirausaha dengan kata lain pada sumber daya. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komperatif yang dinamis. Dengan adanya Sumber Daya Manusia, modal dan teknologi dengan menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa dapat munculnya sumber daya manusia yang berkualitas produktif dan professional.

Menurut Blecher (Wibowo 2008 : 241) pengertian Produktifitas kerja yang di kutif oleh Rovli Faslal dari jurnal pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo mur Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

**“ Produktivitas kerja adalah hubungan Antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.” (Roni Faslal n.d.)**

Pandangan diatas peneliti mengemukakan produktifitas kerja yaitu : suatu ukuran sumber daya manusia yang dapat dilihat dari suatu ukuran sumber daya manusia yang dapat dilihat dari suatu hasil perhitungan organisasi dengan melihat hasil keluaran (*output*) dan hasil perhitungan organisasi dengan hasil pesukaan (*input*) yang di perlukan.

Menurut Sedarmayanti (2001) pengertian produktivitas kerja yang dikutip oleh Nuzsep Almigo dalam jurnal hubungan Antara kepuasan kerja

dengan produktifitas kerja karyawan di fakultas psikologi universitas bina darma Palembang.

**“Produktifitas kerja adalah suatu ukuran dari pada kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluaran yang merupakan indicator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktifitas yang tinggi dalam suatu organisasi. “ (Almigo 2004)**

Menurut peneliti mengemukakan produktivitas kerja adanya kaitan dengan efisiensi penggunaan pemasukan (input) untuk memproduksi barang atau jasa sebagai satu konsep yang disebut dengan mental yang dimiliki dengan nilai mutu kehidupan kerja untuk meningkatkan perbaikan.

#### **2.4.1.1 Pengukuran Produktivitas**

pengukuran produktivitas secara umum dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Produktivitas total : adalah bandingan antara total keluaran (output) dengan total masukan (input) persatuan waktu. Dalam perhitungan produktivitas total, semua faktor masukan (tenaga kerja, kapital bahan, energi) terhadap total keluaran harus di perhitungkan.
2. Produktivitas parsial: adalah perbandingan dari keluaran dengan satu jenis masukan atau input persatu waktu. Seperti upah tenaga kerja, kapital, bahan, energi, beban kerja, dan lain-lain.

Produktivitas dapat mempengaruhi lima faktor yaitu pada Pendidikan, keterampilan, motivasi disiplin, etos kerja, jaminan social. Dengan adanya satu beban kerja dalam volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya.

Dalam hal ini harus adanya kemampuan individu agar tidak terjadinya hambatan atau pun dalam pelaksanaann kerja.

2.4.1.2 Konsep produktivitas kerja di dasarkan asumsi :

1. suatu organisasi bisnis adalah suatu badan yang mampu menentukan nasibnya.
2. Organisasi yang produktif akan menyingkirkan organisasi yang kurang produktif.
3. Organisasi harus berkembang supaya bertahan hidup.
4. Kesehatan organisasi diukur berdasarkan gambaran keuntungan jangka pendek dan jangka Panjang.
5. Kualitas yang rendah akan menyebabkan kerugian (Balk dalam Kasim, 1989 :19)

Produktifitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu efektifitas yang mengarah kepada pencapaian target yang kaitan dengan waktu, kualitas, kuantitas. Dimensi selanjutnya ada efesiensi yang berkaitan dengan upaya dalam perbandingan input dengan realisasi penggunaan atau bagaiman dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan. Dengan secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Untuk memecahkan suatu masalah yang dihadapi secara ilmiah memerlukan kerangka pemikiran sebagai bahan acuan dalam memecahkan masalah tersebut yaitu sebagai landasan teori menurut para ahli pada peran

Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Babakan Ciparay, Kota Bandung.

Semangat kerja dalam penelitian ini adalah keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan.

Dalam pengukuran semangat kerja dapat diukur dengan beberapa indikator Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013) :

1. Absensi (*attendane*)  
Yaitu mengenai ketidakhadiran pegawai dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya.
2. Kepuasan Kerja (*job satisfaction*)  
Yaitu keadaan pegawai dalam suasana menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan yang ditekuninya.
3. Disiplin kerja (*work discipline*)  
Yaitu kesediaan pegawai dalam mentaati peraturan yang berlaku baik tertulis ataupun tidak tertulis dalam suatu organisasi.
4. Tanggung jawab (*responsibility*)  
Yaitu melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik mungkin dan bertanggung jawab atas pelaksanaan kewajiban yang dimiliki.

Menurut Balai dalam bukunya yang berjudul “tata kerja dan produktivitas kerja” pengembangan produktivitas daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah:

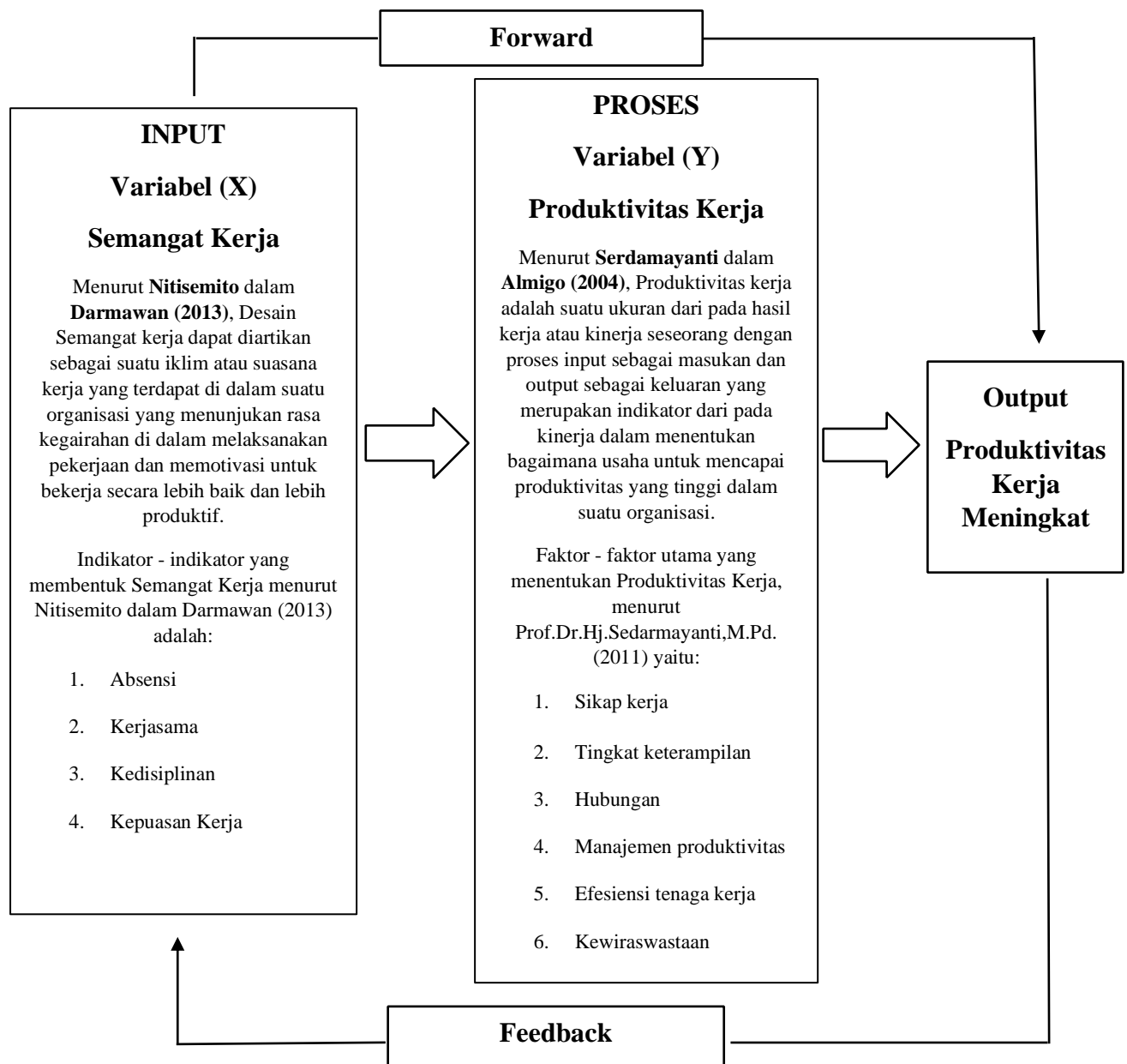
1. Sikap kerja : seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (Shift Work) : dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu shif.
2. Tingkat Keterampilan, yang ditentukan oleh Pendidikan, Latihan dalam manajemen dan supervise sertav keterampilan dalam Teknik industry.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pemimpin organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pemimpin organisasi dengan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui

lingkungan pengawasan mutu dan panitia mengenai kerja unggul.

4. Manajemen Produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur benar berusaha. (Prof.DR.Hj.Sedarnayati,M.Pd. 2011)

Bahwa produktivitas kerja berkaitan dengan tingkat kepuasan instansi atau perusahaan pada karyawan ataupun pada pelayanan masyarakat, dengan hal ini adanya tingkat kepuasan pada produktivitas kerja dapat dilihat dari segi baiknya kinerja karyawan atau dari buruknya kinerja karyawan untuk menghadapi kegiatan yang akan dihadapi. Dengan hal ini untuk meningkatkan kepuasan produktivitas kerja harus nya ada dorongan dari seorang pemimpin yaitu dengan adanya motivasi pada karyawan.

### 2.3 Paradigma Penelitian



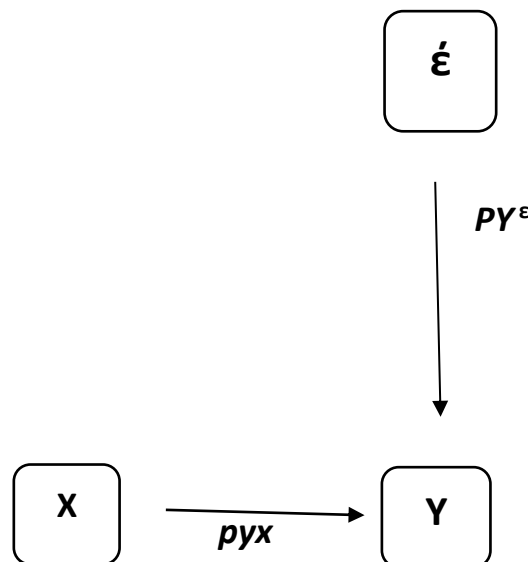
## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran sebagaimana dijelaskan diatas, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis utama penelitian sebagai berikut :

**“ Semangat Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung”**

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan substantif artinya belum bisa di uji oleh karena itu harus diterjemahkan kedalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut:

1.  $H_0 : \rho_s = 0$ , artinya Semangat Kerja : Produktivitas Kerja = 0, Semangat Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y) artinya berpengaruh antara Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja tidak ada perbedaan pengaruh.
2.  $H_1 : \rho_s \neq 0$ , artinya Semangat Kerja : Produktivitas Kerja  $\neq 0$ , artinya berpengaruh antara Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja ada perbedaan pengaruh.



**Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian**

Keterangan Gambar :

X : Variabel Desain Organisasi

Y : Variabel Kualitas Pelayanan Di Kecamatan Babakan Ciparay

E : Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dengan penelitian

$P_{yx}$  : Besarnya Desain Organisasi dari variable kualitas pelayanan

$PY^e$  : Besarnya pengaruh dari variable lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian