

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Produktivitas

Sebagaimana yang di kutip Hugo Munsterberg, yang mengemukakan bahwa untuk mencapai peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan melalui tiga cara, yaitu:

1. Menempatkan seorang pekerja terbaik yang paling sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dikerjakannya.
2. Menciptakan tata kerja yang terbaik yang memenuhi syarat-syarat psikologis untuk memaksimalkan produktivitas.
3. Menggunakan pengaruh psikologis agar memperoleh dampak yang paling tepat dalam mendorong karyawan.

Dari ketiga analisis tersebut, bisa diambil kesimpulan pendekatan psikologis sangat berdampak besar bagi pengembangan potensi karyawannya dan berpengaruh langsung pada produktivitas perusahaan.

Sebagaimana yang di kutip Munsterberg menyarankan penggunaan teknik-teknik yang diambil dari psikologi eksperimen. Sebagai contoh, berbagai metode tentang psikologi dapat digunakan untuk memilih karakteristik tertentu yang cocok dengan kebutuhan suatu jabatan. Riset belajar dapat mengarahkan pengembangan metode latihan. Dan studi perilaku manusia dapat membantu perumusan teknik-teknik psikologi untuk memotivasi karyawan. Sebagai tambahan, Munsterberg meningkatkan adanya pengaruh faktor-faktor sosial dan budaya terhadap organisasi.¹

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif adalah sesuatu motivasi dan pedoman suatu karyawan untuk mencapai target yang diinginkan. Dalam perkembangannya insentif

¹ T. Hani Handoko (edisi kedua), *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, 2003, hlm. 50

bisa dilihat dalam berbagai bentuk yaitu : bonus, komisi baik secara *financial* (uang, saham) ataupun dalam bentuk *benefit* lain. Suatu kompensasi yang berbentuk insentif ini merupakan kompensasi langsung yang didasarkan pada kinerja baik secara individual maupun dalam suatu kelompok tertentu.² Berikut ada beberapa jenis rencana insentif. Program jenis *insentif individual* adalah memberikan pemasukan yang lebih dan diatas gaji pokok kepada karyawan *individual* yang memenuhi satu standar kinerja individual yang spesifik. Bonus dapat diberikan ditempat, umumnya untuk karyawan individual, atas prestasi yang belum diukur oleh standar kinerja, seperti ibarat mengakui jam kerja yang lama yang digunakan karyawan ini bulan yang lalu, atau mengakui jasa teladan minggu ini. Program insentif kelompok ini adalah seperti rencana insentif individual namun memberikan upah atau gaji yang lebih dan diatas gaji pokok kepada semua anggota tim ketika suatu kelompok atau tim secara kolektif mencapai satu standar kinerja yang khusus untuk kinerja, produktivitas, atau perilaku yang sehubungan dengan kerja lainnya. Rencana pembagian untung atau laba, secara umum rencana pembagian laba merupakan program insentif diseluruh organisasi atau kelompok yang memberikan kepada karyawan satu bagian hasil dari laba suatu organisasi dalam satu periode khusus. Program pembagian perolehan adalah rencana upah di seluruh organisasi yang dirancang untuk memberikan upah kepada karyawan atas perbaikan dalam produktivitas organisasi tersebut.³

Namun ada beberapa kecenderungan yang terlalu berlebihan dalam menggunakan uang dalam upaya memecahkan masalah-masalah organisasi tertentu. Orang termotivasi bukan oleh uang saja, melainkan ada beberapa hal yang dapat memengaruhi hal tersebut, hal-hal seperti pengakuan atau hak milik, jaminan atau kepastian dan perlakuan adil adalah persoalan yang besar. Walaupun demikian, bila karyawan di minta bertanggung jawab atas kinerja dan kemampuan menghasilkan laba

² Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm.181.

³ Gary Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. PT Indojoya Multitama. Jakarta. 1998, hlm 141

(profit) selama periode tertentu, mereka juga ingin menikmati hasil keuntungannya sendiri. Misalkan seperti ini, jika semua keuntungan dari kemampuan dan upaya ekstra karyawan hanya dinikmati oleh manajemen puncak atau oleh pemegang saham (kecuali jika mereka juga sebagai karyawan), para karyawan akan segera memandang keadaan ini tidak adil karena hanya dimiliki oleh sebagian saja, dan hal itu menjadikannya hilang semangat karena kecewa, dan karyawan akan menghentikan hasil kerjanya. Karenanya banyak organisasi berusaha memberi imbalan atas kinerja dalam bentuk-bentuk kompensasi yang bersifat tidak tentu (*contingent compensation*). Sehingga menimbulkan rasa iri antar sesama karyawan.

Lincoln Electric terkenal karena rencana bonus insentif dan hasil kerjanya. Bertentangan dengan kesan pertama, rencana ini tidak sekedar menghargai hasil produktifitas perorangan. Meskipun para pekerja pabrik dibayar menurut hasil kerja yang mereka kerjakan, mereka dibayar hanya berdasarkan hasil kerja yang baik, para pekerja memperbaiki hasil yang tidak mencapai standar kualitas dalam waktu kerja mereka sendiri. Tambahan lagi, produk cacat dapat ditelusuri sampai ke pekerja yang membuatnya. Kualitas diutamakan disamping juga produktifitas. Di samping itu, hasil kerja hanyalah sebagian dari kompensasi yang diterima pekerja. Bonus, yang seringkali mencapai 100% dari gaji regular, didasarkan pada profitabilitas perusahaan mendorong karyawan untuk merasa sebagai bagian dari keseluruhan perusahaan. Bonus pada didasarkan pada peringkat prestasi perorangan, dan peringkat ini, selanjutnya didasarkan pada empat aspek kinerja yang sama pentingnya : keandalan, kualitas, keluaran dan gagasan serta kerja sama. Evaluasi yang lebih luas ini menghilangkan kecenderungan buruk sistem insentif yang mudah agar tidak gagal.⁴

Jenis-jenis program insentif

⁴ Budi W. Soetjipto... (et. al); , *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Book, Yogyakarta, 2002, hlm 311-312

Berikut terdapat banyak sistem insentif yang dapat digunakan dan sejumlah cara untuk mengkategorikan program-program tersebut. Untuk memudahkan akan dibahas jenis-jenis insentif berikut adalah:

- a) Insentif bagi pegawai produksi
- b) Insentif bagi para manajer eksekutif
- c) Insentif bagi wiraniaga
- d) Insentif bagi pegawai professional dan karyawan kantor lainnya.⁵

a. Sistem Insentif

Sistem Insentif adalah suatu mata rantai antara kompensasi dengan kinerja sebagai penghargaan atas prestasi kerja yang diatas standard dan bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Berbagai sistem insentif yang dikenal kalangan ini dapat digolongkan pada dua kelompok utama, yaitu sistem insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok. Yang termasuk pada sistem insentif individual ialah “piecework”, bonus produksi, komisi, kurva “kematangan” dan insentif bagi para eksekutif. Sedangkan insentif pada tingkat kelompok mencakup, antara lain, insentif produksi, bagi keuntungan dan pengurangan biaya.⁶

b. Rencana *Piecework*

Piecework adalah rencana insentif lama dan masih sering yang paling luas digunakan. *Piecework* sebuah sistem pembayaran yang berdasarkan pada jumlah benda yang diproses oleh setiap pekerja perorangan dalam unit waktu, seperti jumlah benda perjam atau jumlah benda perhari. Dalam dunia ini, mengembangkan sebuah rencana taraf satuan yang dapat diterapkan membutuhkan ilmu tehnik industri, *piecework* umumnya menyiratkan *piecework* langsung, yang meminta perbandingan ketat antara hasil dan penghargaan dengan mengabaikan *output*. Namun ada beberapa rencana *piecework* yang mengijinkan

⁵ Gary Dessler. *Manajemen Personalia ed3*. Erlangga. Jakarta 1984, hlm 413

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm

hasil produktivitas bersama antara pengusaha dan pekerja, sehingga pekerja dapat menerima pendapatan tambahan untuk suatu produksi diatas normal. Rencana *piecework* memiliki pro dan kontra. Rencana ini dapat dipahami, terlihat sama prinsipnya, dan bisa menjadi insentif yang kuat karena penghargaan proporsional dengan kinerja. Namun para pekerja mungkin menolak usaha untuk merevisi standar produksi, bahkan jika perubahannya dibenarkan⁷. Meskipun pada dasarnya sistem ini baik, agar benar-benar mencapai sasaran yang dikehendaki, dua hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama, tidak semua jenis pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam unit produksi. Misalnya, operator telepon disuatu hotel di bintang lima. Produktif tidaknya operator telepon tersebut tidak mungkin bisa ditentukan oleh operator sendiri. Berarti sistem ini tidak bisa diterapka pada karyawan tersebut dalam menentukan insentif yang wajar atau pantas diterimanya. Perlu dicari sistem insentif lain. Kedua, karena para karyawan biasanya terikat pada norma-norma kerja kelompok dimana ia menjadi anggota, sistem ini tidak selalu dengan sendirinya mendorong produktivitas individual. Artinya mungkin saja seorang karyawan sangat ingin meningkatkan produktifitas kerjanya, tetapi keinginan tersebut tidak dapat diwujudkan karena ia terikat pada tingkat produktivitas yang telah ditentukan oleh kelompok yang bersangkutan.⁸

c. Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tida bentuk. Pertama, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkan itu. Kedua,

⁷ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed.9*, Indeks, Jakarta, 2005, hlm 110

⁸ Sondang P. Siagian, *Op.Cit.*, hlm. 268-269

apabila terjadi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan. Misalnya, jika untuk mengganti suatu bagian mesin kendaraan bermotor roda empat sebenarnya diperlukan waktu tiga jam pada hal karyawan (montir) tertentu mampu menyelesaikannya dalam waktu dua jam, bonus yang diberikan kepadanya ialah berdasarkan perhitungan seolah-olah yang bersangkutan bekerja tiga jam dan dibayar untuk tiga jam itu. Ketiga, bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produksi yang dihasilkannya.⁹

d. Komisi

Pada dasarnya ada dua bentuk sistem ini. Pertama, para karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Kedua, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi. Cara kedua ini paling sering diterapkan bagi tenaga-tenaga penjualan di perusahaan-perusahaan tertentu¹⁰

e. Kurva “Kematangan”

Dalam organisasi yang mempekerjakan tenaga teknikal dan professional ilmiah, sering terjadi bahwa para karyawan terutama yang merupakan “pekerja otak” tidak bergairah dengan menduduki jabatan administratif atau manajerial. Mereka ada kalanya lebih senang terus menekuni bidang profesinya. Misalnya tidak jarang ditemukan peneliti yang bergerak di bidang penelitian dan pengembangan lebih senang

⁹*Ibid*, hlm 269

¹⁰*Ibid*, hlm 269-270

terus berkarya di bidang penelitian daripada dipromosikan pada jabatan manajerial. Situasi serupa dapat pula ditemukan dilembaga-lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan tinggi. Dalam praktik penggunaan kurva ini berarti bahwa apabila ada tenaga profesional yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, di buat suatu kurva prestasi kerja. Jika kurva tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja mereka lebih besar dari prestasi kerja “normal”, kepada mereka diberikan insentif tertentu. Dengan demikian diharapkan prestasi kerja mereka terus meningkat, misalnya dalam bentuk hasil penelitian, karya ilmiah yang dipublikasikan, beban mengajar yang lebih besar¹¹.

2. Rencana insentif kelompok

Merupakan kenyataan, prestasi kerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan suatu kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim. Penghargaan atas keberhasilan kolektif itulah yang dimaksud dengan rencana insentif kelompok yang bentuknya dapat berupa rencana insentif produksi, rencana bagi keuntungan dan rencana pengurangan biaya.

a) Rencana insentif produksi

Rencana ini biasanya bersifat jangka pendek, seperti dalam hal suatu perusahaan menghadapi persaingan ketat pada suatu kurun waktu tertentu. Karena dalam situasi demikian nasib perusahaan sangat tergantung pada keberhasilan menghadapi persaingan yang timbul, para karyawan secara kelompok didorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dengan iming-iming bahwa jika kelompok kerja mampu melampaui target produksi normal, kepada mereka akan diberikan bonus.¹²

¹¹*Ibid*, hlm 270

¹²*Ibid*. hlm 272

b) Rencana bagi keuntungan

Dalam hal ini organisasi niaga, membagikan keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada para pekerjanya. Dua manfaat besar dari sistem ini ialah bahwa:

- a. Para karyawan terdorong bekerja secara produktif karena apabila produktivitas kerja mereka berakibat pada keuntungan perusahaan, mereka akan memperoleh penghasilan tambahan.
- b. Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan keserasaan dengan pihak manajemen karena para karyawan diikut sertakan secara langsung dalam menikmati keberhasilan perusahaan meraih keuntungan.

Dalam hal demikian tentunya insentif *financial* tidak bisa diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Meskipun benar bahwa manajemen dapat dan harus menjelaskan situasi yang dihadapi oleh perusahaan dan para karyawanpun dapat memahaminya, tetapi mereka tidak memperoleh penghasilan tambahan yang sedikit banyak akan berpengaruh pada produktivitas kerjanya.¹³

c) Rencana pengurangan biaya

Bentuk insentif lain yang banyak diterapkan ialah pembagian hasil penghematan yang dapat diwujudkan oleh para karyawan. Artinya, dalam praktek banyak organisasi yang mendorong para anggotanya untuk mencari dan menemukan cara-cara yang dapat digunakan untuk menghemat berbagai jenis biaya yang dikeluarkan, baik untuk kepentingan produksi, pemasaran maupun dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan perkantoran. Untuk menilai bahwa penghematan benar-benar terjadi, organisasi biasanya membentuk panitia penilai. Jika oleh panitia penilai dicapai kesepakatan bahwa berbagai usul

¹³*Ibid.* hlm 273

karyawan memang benar-benar berakibat pada penghematan tertentu, hasil penghematan itu dibagikan pada para karyawan sebagai insentif *financial*.

Jelaslah bahwa pemberian insentif kepada karyawan, baik pada tingkat individual maupun pada tingkat kelompok, termasuk bagi mereka yang menduduki jabatan pemimpin, merupakan bagian penting dari suatu sistem imbalan. Hanya saja karena setiap bentuk insentif itu sesungguhnya merupakan beban tambahan bagi organisasi, penting diyakini terlebih dahulu bahwa manfaat yang diperoleh lebih besar dari beban ekstra yang harus dipikul itu.¹⁴

Kesulitan sistem pengupahan insentif. Pada dasarnya sistem pengupahan insentif itu cukup baik bagi iklim kerja suatu organisasi/perusahaan. Walaupun demikian, tetap dirasakan adanya kesulitan yang dapat timbul dalam pelaksanaannya. Berikut adanya kesulitannya:

- a) Alat pengukur dari berbagai prestasi karyawan belum tentu dapat berhasil dibuat secara tepat sebagaimana diharapkan yakni: wajar dan dapat diterima.
- b) Alat pengukur dan tujuan perusahaan harus terkait erat.
- c) Data tentang prestasi kerja karyawan harus cepat dan teratur terkumpul setiap saat (hari, minggu, bulan).
- d) Standart yang ditetapkan haruslah mempunyai kadar atau tingkat kesulitan yang sama untuk setiap kelompok kerja.
- e) Gaji/upah total dari upah pokok plus bonus yang diterima haruslah konsisten diantara berbagai kelompok pekerja yang menerima insentif, dan antara kelompok yang menerima insentif dengan yang tidak menerima insentif.
- f) Standar prestasi haruslah disesuaikan secara periodik, dengan adanya perubahan dalam prosedur kerja.

¹⁴*Ibid.* hlm 273-274

- g) Kemungkinan tantangan dari pihak serikat karyawan harus sudah diperhitungkan dengan matang.
- h) Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan insentif yang diterapkan, juga harus diperhitungkan kemungkinannya.¹⁵

3. Insentif Dalam Pandangan Islam

Islam menjamin dan melindungi mereka yang mau bekerja keras dan menyuruh para majikan untuk menghargai kerja keras orang yang mau bekerja kepadanya. Dalam sebuah hadist disebutkan :

Yang artinya :

“berikanlah gaji kepada para pekerja sebelum kering keringatnya (HR.Abu Ya’la)

Dari hadist diatas jelas bahwa seseorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang majikan wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai.

Menurut rivai dalam bukunya kadarisman menyebutkan insentif adalah sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.¹⁶ Sedangkan menurut Nasution menjelaskan bahwa uang kompensasi insentif adalah diluar upah/uang yang diterima karyawan. Karena pada dasarnya upah karyawan yang sama kedudukannya adalah sama, tetapi imbalan yang diterima karyawan setiap bulannya bisa berbeda. Penyebabnya adalah kompensasi insentif inilah yang menyebabkan perbedaan yang diterima karyawan tersebut.

¹⁵ Kolonel Kal. Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.Yogyakarta, 1987, hlm 117-118.

¹⁶ Kadarisman, *Op.Cit.*, hlm.184.

Seperti dalam Q.S Al-Kahfi ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ
أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya : “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.*” (Q.S Al Kahfi:30)¹⁷

C. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Merurut Soeprihanto bahwa pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Secara ringkas pengertian beban kerja dikemukakan oleh Sudiharti dalam Wirnata, merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja.

Indikator-indikator beban kerja mencakup perbaikan yang terus menerus dalam bekerja, peningkatan mutu hasil pekerjaan, sikap terhadap pegawai, pemahaman substansi dasar tentang bekerja, etos kerja, perilaku ketika bekerja, menyelesaikan tugas yang menantang, kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu.¹⁸

2. Beban Kerja Dalam Pandangan Islam

Islam memberikan petunjuk untuk tidak memberikan beban pekerjaan melebihi kemampuan seorang pekerja. Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. Al-Baqarah:286.

¹⁷ Umairah, Abdurrahman, *Tokoh- Tokoh Yang Diabadikan Al-Qur'an*, Gema Insani Press, Jakarta, 2001, hlm 76

¹⁸ Silvi Rian Murti. *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri: Studi Kasus di SMP Negeri 5 Sragen*. Jurnal bisnis. 2013. hlm. 5

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا
 لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرًا كَمَا
 حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ
 وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ
 الْكَافِرِينَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Q.S. Al-Baqarah:286)¹⁹

Islam tidak mengenal eksploitasi terhadap kemampuan karyawan dan membebani dengan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Tanpa memberikan upah yang sebanding dengan kerja yang dilakukan, maka hal ini akan memicu timbulnya permusuhan antara majikan dan pekerja, atau akan terdapat persatuan serikat buruh, kelompok pengusaha yang hanya akan mengkotak-kotakkan kehidupan masyarakat.

Negara harus memperhatikan hak-hak kaum pekerja, dan memerhatikan kesejahteraannya. Kebebasan untuk menetapkan gaji jangan sampai menimbulkan perseteruan dan permusuhan antara majikan dan pekerja, pemerintah harus memiliki kebijakan, jangan sampai hal ini menimbulkan demonstrasi (unjuk rasa) atau intimidasi yang dapat menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Negara harus mengatur hubungan antara pekerja dan majikan yang seharusnya dibangun dengan nilai-nilai akhlak mulia, bukan dengan eksploitasi atau tindakan anarkis.²⁰

¹⁹ Umairah, Abdurrahman, *Tokoh- Tokoh Yang Diabadikan Al-Qur'an*, Gema Insani Press, Jakarta, 2001, hlm 54

²⁰ Ahmad Ibrahim Abu SINN, *Manajemen Syariah*, PT. RajagrafindoPersada, Jakarta. hlm. 70-71

D. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, alat yang digunakan, energy, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.²¹

Produktivitas berasal dari kata “*produktif*” artinya suatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan suatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupannya dan penghidupannya. Secara umum produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan pemasukan (input).

Karyawan yang merasa puas secara alamiah akan berusaha meningkatkan hasil kerja mereka (*output*). Meningkatkan output kerja merupakan istilah lain dari apa yang disebut sebagai produktivitas kerja. Dengan demikian produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi.

Selain itu produktivitas juga diartikan menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas.²²

²¹Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo, *pengantar bisnis modern edisi ketiga*, Liberty, Yogyakarta, 2002, hlm. 281

²² Ambar Teguh Sulistiyani Dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 199

Dari uraian-uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) untuk menghasilkan suatu produk atau jasa.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Sebagaimana yang di kutip Simanjuntak (1993), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

1) Pelatihan.

Latihan kerja dimaksud untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Sebagaimana yang di kutip Tiffin dan Cornick mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu :

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelehan dan motivasi.
- 2) Faktor yang ada diluar individu yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan social, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula, dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

b. Indikator Produktivitas

Indikator merupakan hal sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksanakan secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indicator sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu

6. Efisiensi.²³

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan pekerja dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah penggunaan waktu dan *output*.

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi kecepatan waktu kerja, penghematan waktu kerja, kedisiplinan dan tingkat absensi waktu kerja serta *output*. *Output* yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan. Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah pekerja.

Alat pengukuran produktivitas kerja para pekerja diperguruan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a) *Physical productivity* adalah produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*Size*) panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.
- b) *Value productivity* adalah ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar.

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber daya Manusia*. KENCANA. Jakarta 2009. Hlm 102-104

pengukuran produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja.

Berdasarkan pendapat diatas maka pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu :

a) Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja.

b) Produksi

Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

2. Produktivitas Berdasarkan Pandangan Islam

Semua kegiatan ekonomi yang sifatnya menaikkan nilai disebut kegiatan *Produksi*. Jadi kegiatan produksi, adalah kegiatan yang menaikkan dan menambahkan nilai. Manusia sebagai subyek ekonomi dapat menaikkan nilai suatu barang dan jasa, bila ini mampu mengorganisasi faktor-faktor produksi. Secara lebih terperinci kegiatan *produksi* dapat dianggap sebagai kegiatan mengorganisasi faktor-faktor produksi saja, guna menaikkan nilai barang dan jasa. Dihubungkan dengan aqidah, kita dapat menyatakan bahwa manusia tidak dapat menciptakan barang dan jasa, tetapi manusia hanya dapat mengorganisasikan faktor-faktor produksi saja, guna menaikkan nilai barang dan jasa. Sementara ini dapat diketengahkan bahwa kegiatan *Produktif* dan diijinkan oleh Islam. Kesimpulan ini dapat ditarik beberapa pedoman berikut:²⁴

1. Al-Qur'an Surat Hud (11) : 61

فِيهَا وَاسْتَعْمَرَ كَمَا لَأَرْضٌ ضَمِنَّا هُوَ أَنْشَأَكُمْ . (سورة هود: ٦١)

“Dan yang telah menciptakan kamu dari bumi dan menyuruh kamu memakmurkannya”.²⁵

²⁴Direktorat Perguruan Tinggi Agama Islam Ditjen Binbaga Islam Depag, *Islam Untuk Disiplin Ilmu Ekonomi*, Departemen Agama Islam RI, Jakarta, 2002, hlm. 53-54.

²⁵ Umairah, Abdurrahman, *Tokoh- Tokoh Yang Diabadikan Al-Qur'an*, Gema Insani Press, Jakarta, 2001, hlm 78

2. Hadits Riwayat Bukhari :

“Tidak seorang pun memakan satu makanan yang lebih baik dari apa yang ia makan dari hasil kerja tangannya, dan sesungguhnya Nabi Allah Daud itu makan dari hasil kerja tangannya”.

3. Hadits Riwayat Bukhari dan Muslim :

“Barangsiapa menjadi beban dari kerja tangannya sendiri, diampunilah (dosanya)”.

Islam pun sesungguhnya menerima motif-motif berproduksi seperti pola pikir ekonomi konvensional. Hanya bedanya, lebih jauh Islam juga menjelaskan nilai-nilai moral di samping utilitas ekonomi. Bahkan sebelum itu, Islam menjelaskan mengapa produksi harus dilakukan. Menurut ajaran Islam, manusia adalah *khalifatullah* atau wakil Allah dimuka bumi dan berkewajiban untuk memakmurkan bumi dengan jalan beribadah kepada-Nya. Dalam QS al-An'aam (6) ayat 165 Allah Berfirman:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَبْلُوكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ ۗ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

Artinya : *“Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan dia meninggalkannya sebagian kamu atas sebagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya dan Sesungguhnya dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”.*²⁶

Islam juga mengajarkan bahwa sebaik-baiknya orang adalah orang yang banyak manfaatnya bagi orang lain atau masyarakat. Fungsi beribadah dalam arti luas ini tidak mungkin dilakukan bila seseorang tidak bekerja atau berusaha. Pada prinsipnya Islam juga lebih menekankan berproduksi demi untuk memenuhi kebutuhan orang banyak, bukan hanya sekedar memenuhi segelintir orang yang memiliki uang, sehingga memiliki daya beli yang lebih baik. Karena itu bagi Islam, produksi yang

²⁶Mustafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2006, hlm. 105.

surplus dan berkembang baik secara kuantitatif maupun kualitatif, tidak dengan sendirinya mengindikasikan kesejahteraan bagi masyarakat. Apalah artinya produk yang menggunung jika hanya bisa didistribusikan untuk segelintir orang yang memiliki uang banyak.

Manusia sebagai faktor produksi, dalam pandangan Islam harus dilihat dalam konteks fungsi manusia secara umum yakni sebagai Khalifah Allah dimuka bumi. Sebagai makhluk Allah yang paling sempurna, manusia memiliki unsur rohani tidak dapat dipisahkan dalam mengkaji proses produksi dalam hal bagaimana manusia memandang faktor-faktor produksi yang lain menurut cara pandang Al-Qur'an dan Hadits. Al-Qur'an dan Hadits Rasulullah SAW memberikan arahan mengenai prinsip-prinsip produksi sebagai berikut:²⁷

1. Tugas manusia di muka bumi sebagai khalifah Allah adalah memakmurkan bumi dengan ilmu dan amalnya. Allah menciptakan bumi dan langit beserta segala apa yang ada diantara keduanya karena sifat *Rahman* dan *Rahim-Nya* kepada manusia. Karenanya sifat tersebut juga harus melandasi aktivitas manusia dalam pemanfaatan bumi dan langit dan segala isinya.
2. Islam selalu mendorong kemajuan dibidang produksi. Menurut Yusuf Qardhawi, Islam membuka lebar penggunaan metode ilmiah yang didasarkan pada penelitian, eksperimen dan perhitungan. Akan tetapi Islam tidak membenarkan penuhanan terhadap hasil karya ilmu pengetahuan dalam arti melepaskan dirinya dari Al-Qur'an dan Hadits.
3. Teknik produksi diserahkan kepada keinginan dan kemampuan manusia. Nabi pernah bersabda: "*Kalian lebih mengetahui urusan dunia kalian*".
4. Dalam berinovasi dan bereksperimen, pada prinsipnya agama Islam menyukai kemudahan, menghindari mudarat dan memaksimalkan manfaat. Dalam Islam tidak terdapat ajaran yang memerintahkan membiarkan segala urusan berjalan dalam kesulitannya, karena pasrah

²⁷*Ibid.*, hlm. 110-111.

pada keberuntunngan atau kesialan, karena beralih dengan ketetapan dan ketentuan Allah, atau karena tawakal kepada-Nya, sebagaimana keyakinan yang terdapat di dalam agama-agama selain Islam. Sesungguhnya Islam mengingkari itu semua dan menyuruh bekerja dan berbuat, bersikap hati-hati dan melaksanakan selama persyaratan. Tawakal dan sabar adalah konsep penyerahan hasil kepada Allah SWT. Sebagai pemilih hak prerogatif yang menentukan segala sesuatu setelah segala usaha dan persyaratan dipenuhi dengan optimal.

Adapun kaidah-kaidah dalam berproduksi antara lain adalah:²⁸

1. Memproduksi barang dan jasa yang halal pada setiap tahapan produksi.
2. Mencegah kerusakan dimuka bumi, termasuk membatasi polusi, memelihara keserasian, dan ketersediaan sumber daya alam.
3. Produksi dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan individu dan masyarakat serta mencapai kemakmuran. Kebutuhan yang harus dipenuhi harus berdasarkan prioritas yang ditetapkan agama, yakni terkait dengan kebutuhan untuk tegaknya akidah/agama, terpeliharanya nyawa, akal dan keturunan/kehormatan, serta untuk kemakmuran material.
4. Produksi dalam Islam tidak dapat dipisahkan dari tujuan kemandirian umat. Untuk itu hendaknya umat memiliki berbagai kemampuannya, keahlian dan prasarana yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan spiritual dan meterial. Juga terpenuhinya kebutuhan pengembangan peradaban, dimana dalam kaitan tersebut para ahli fiqh memandang bahwa pengembangan dibidang ilmu, industri, perdagangan, keuangan merupakan fardhu kifayah, yang dengannya manusia bisa melaksanakan urusan agama dan dunianya.
5. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik kualitas spiritual maupun mental dan fisik. Kualitas spiritual terkait dengan kesadaran rohaninya, kualitas mental terkait dengan etos kerja, intelektual.

²⁸*Ibid.*, hlm. 111-112.

Kreatifitasnya, secara fisik mencakup kekuatan fisik, kesehatan, efisiensi, dan sebagainya. Menurut Islam, kualitas rohani individu mewarnai kekuatan-kekuatan lainnya, sehingga membina kekuatan rohani menjadi unsur penting dalam produksi Islami.

Jadi dapat disimpulkan, dengan bekerja dan menghasilkan sesuatu, lambat laun seseorang akan mandiri secara ekonomi. Demikian pula halnya dengan negara, semakin banyak warganya yang mandiri, serta bekerja dan berusaha secara produktif, akan semakin tinggi tingkat kemandiriannya. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat pengangguran, seperti yang di alami di Indonesia saat ini, semakin rendahnya tingkat kemandirian ekonomi negara tersebut. Oleh karena itu, upaya dan langkah-langkah yang mendorong tumbuh dan berkembangnya usaha dan lapangan kerja seperti usaha kecil, mendapat prioritas tinggi dalam Islam.

Produktivitas haruslah sejalan dengan terpeliharanya keadilan bagi semua orang. Setiap anggota komponen masyarakat harus dipacu untuk menghasilkan sesuatu, sesuai bidangnya. Semua itu harus dilindungi jaminan keamanan serta keadilan bagi setiap orang, pengakuan dan penghargaan untuk setiap pencapaian, dan sanksi yang tegas bagi pelaku yang kontraproduktif. Pada titik ini, terbayang kembali dimata kita pemandangan yang mengharukan, bagaimana Rasulullah menciumi tangan umatnya yang kasar karena dipakai untuk bekerja. “Inilah tangan yang dicintai Allah dan Rasul-Nya,” begitu seru Rasulullah.²⁹

E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pada teori dan riset sebelumnya, pada penelitian kali ini, mencoba secara spesifik menguji seberapa besar pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Sebagai bahan perbandingan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan beberapa peneliti yaitu:

²⁹*Ibid.*, hlm. 116-117.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Anindya Irawati, Ratri Wahyuningtyas, St. dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Sentra Kredit Konsumen (Skk) Tahun 2012 (Studi Di Pt. Bank Negara Indonesia Jpk Bandung)”**. Hasil penelitian ini Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan terdapat disimpulkan bahwa beban kerja fisik dan beban kerja mental berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan SKK dengan total pengaruh sebesar 62%. Sedangkan beban kerja mental memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Relevansi penelitian yang saya buat dengan penelitian yang dilakukan oleh Anindya Irawati, Ratri Wahyuningtyas, St. adalah sama-sama memiliki hasil yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Perbedaannya adalah Penelitian tersebut menggunakan paradigma ganda dengan dua variable independen dan dua dependen. Sedangkan penelitian yang akan saya lakukan memiliki 1 variabel dependen (Y).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yumhi, Rendi Dwi Rahmat, Hurriyah Agustini, Bambang P. Purwoko. Dengan judul **“Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kopi Cap Gajah Di Rangkasbitung”**. Hasil penelitian tersebut adalah Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan penulis yang berbunyi ada hubungan yang positif antara Insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kopi Cap Gajah diterima. Melalui uji t yang dilakukan pada r, diperoleh nilai t-hitung = 12.72 yang berarti lebih besar dari t-tabel, yaitu 2,024. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan . Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan penulis yang berbunyi ada hubungan yang positif antara Insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kopi Cap Gajah diterima. Hal didukung oleh kenyataan bahwa terdapat

Karyawan yang termotivasi meningkatkan produktifitas kerjanya dikarenakan adanya pemberian insentif yang dilaksanakan oleh Pabrik Kopi Cap Gajah. Hal didukung oleh kenyataan bahwa terdapat Karyawan yang termotivasi meningkatkan produktifitas kerjanya dikarenakan adanya pemberian insentif yang dilaksanakan oleh Pabrik Kopi Cap Gajah.

Relevansi penelitian tersebut adalah sama-sama Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan memiliki variable independen (insentif), dan variable dependen (produktivitas kerja karyawan) yang sama. Sedangkan perbedaannya adalah Penelitian tersebut menggunakan paradigma sederhana, dimana X1 mempengaruhi Y. dan penelitian yang akan saya lakukan memiliki dua variable (X1 dan X2) atau menggunakan paradigma ganda dengan dua variable independen

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ganjar Mulya Sukmana, dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja”**.

Variabel yang mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Yugatama Prima Mandiri yaitu, variabel Tingkat pendidikan (X1), Pengalaman kerja(X2), dan Pemberian Insentif (X3). Berdasarkan penelitian, pada CV. Yugatama Prima Mandiri, perubahan pada produktivitas kerja karyawan, 92,1% nya dipengaruhi oleh perubahan pada variable Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Insentif. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV.Yugatama Prima Mandiri yaitu variabel insentif. Pemberian insentif oleh perusahaan kepada para karyawan merupakan kebijakan terbaik guna meningkatkan produktivitas dari para tenaga kerjanya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Relevansi penelitian yang saya buat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ganjar Mulya Sukmana adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian

tersebut menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen

4. Penelitian yang dilakukan oleh Bambang Subagyo, dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja”**. Hasil dari penelitian ini adalah analisis distribusi frekuensi menunjukkan bahwa pemberian insentif finansial yang diberikan oleh Rumah Sakit Aisyah Blitar adalah baik, karena berdasarkan skor rata-rata sebanyak 5 responden atau sebesar 31,40% menunjukkan bahwa responden puas terhadap pemberian insentif finansial. Hasil analisis distribusi frekuensi menunjukkan bahwa skor rata-rata yang diperoleh sebanyak 7 responden atau sebesar 39,22% menyatakan puas atas kinerja yang telah dilakukan selama ini. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Aisyah Blitar adalah baik karyawan Pada Rumah Sakit Aisyah Blitar.

Relevansi dengan penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah Penelitian tersebut menggunakan paradigma sederhana, dimana X_1 mempengaruhi Y .

5. Penelitian ini yang dilakukan oleh Ika Nur Afia Meylia Elizabeth Ranu, dengan judul **Kontribusi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hubungan Dengan Teman Sekerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt. Viccon Modern Industry**. Hasil dari penelitian ini adalah uji-t dijelaskan sebagai berikut: (1) Beban kerja memiliki nilai thitung sebesar $2,008 >$ nilai ttabel sebesar $2,000$, artinya beban kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja. Tanda negatif dalam statistik diabaikan karena hanya menunjuk pada arah hubungan antar variabel. Nilai signifikansi uji-t sebesar $0,049 <$ taraf signifikansinya sebesar $0,05$ artinya hasil uji-t untuk variabel beban kerja adalah signifikan. Maka H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berkontribusi positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasar hasil dan pembahasan data dapat diambil

kesimpulan sebagai berikut: Kondisi beban kerja di sebesar 80%, produktivitas kerja sebesar 85%. Beban kerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktivitas pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry.

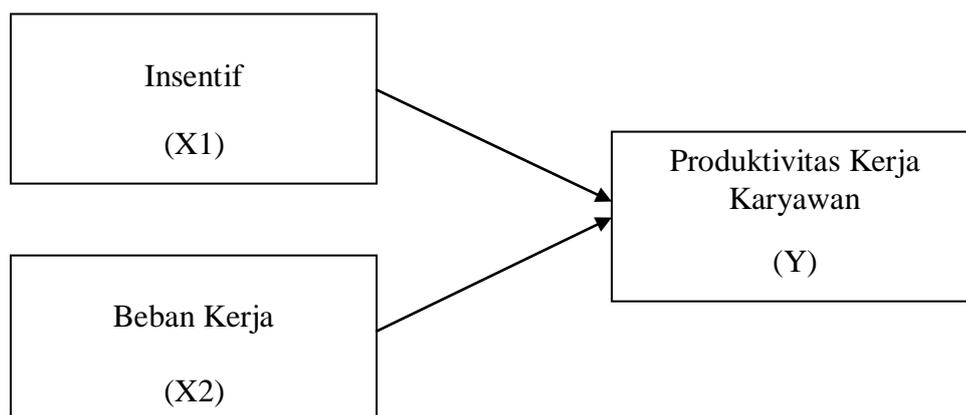
Relevansi dengan penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah Penelitian tersebut menggunakan paradigma sederhana, dimana X_1 mempengaruhi Y .

F. Kerangka Konseptual

Pemberian Insentif dapat diartikan sebagai Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa dalam berbagai bentuk : bonus, komisi baik secara financial (uang, saham) ataupun dalam bentuk benefit lain, (jalan-jalan keluar negeri, rumah, mobil, dan lain-lain). Sedangkan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk (*Output*) dibandingkan dengan jumlah sumber daya (*Input*) yang digunakan. Hubungan antara Pemberian Insentif dan Beban Kerja serta Produktivitas Kerja adalah bagaimana seseorang pemimpin dapat memotivasi bawahannya sehingga bawahannya lebih termotivasi bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Gambar. 2.0 Kerangka Konseptual



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.³⁰

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pemikiran maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian menurut Yumhi, Rendi Dwi Rahmat, Hurriyah Agustini, Bambang P. Purwoko. Dengan judul **“Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kopi Cap Gajah Di Rangkasbitung”**. Hasil penelitian tersebut adalah Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan penulis yang berbunyi ada hubungan yang positif antara Insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kopi Cap Gajah diterima. Melalui uji t yang dilakukan pada r, diperoleh nilai t-hitung = 12..72 yang berarti lebih besar dari t-tabel, yaitu 2,024. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan . Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan penulis yang berbunyi ada hubungan yang positif antara Insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kopi Cap Gajah diterima. Hal didukung oleh kenyataan bahwa terdapat Karyawan yang termotivasi meningkatkan produktifitas kerjanya dikarenakan adanya pemberian insentif yang

³⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2010, hlm. 93

dilaksanakan oleh Pabrik Kopi Cap Gajah. Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 Insentif Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Genteng Di Desa Papringan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam penelitian menurut Ika Nur Afia Meylia Elizabeth Ranu, dengan judul **Kontribusi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hubungan Dengan Teman Sekerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt. Viccon Modern Industry** hasil dari penelitian ini adalah uji-t dijelaskan sebagai berikut: (1) Beban kerja memiliki nilai thitung sebesar 2,008 > nilai t tabel sebesar 2,000, artinya beban kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja. Tanda negatif dalam statistik diabaikan karena hanya menunjuk pada arah hubungan antar variabel. Nilai signifikansi uji-t sebesar 0,049 < taraf signifikansinya sebesar 0,05 artinya hasil uji-t untuk variabel beban kerja adalah signifikan. Maka H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berkontribusi positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil dan pembahasan data dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Kondisi beban kerja di sebesar 80%, beban kerja secara parsial disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berkontribusi positif signifikan terhadap produktivitas pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry. Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 Beban Kerja Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng Di Desa Papringan