

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Beberapa peneliti yang pernah melakukan penelitian mengenai produktifitas tenaga kerja baik pada bidang konstruksi, industri, pendidikan maupun pemberian jasa menghasilkan beberapa pendapat dibawah ini.

1. Ahmad Syukri

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Syukri (1996) di PT. Jasa Raharja Putera Yogyakarta, mengenai produktivitas tenaga kerja ditinjau dari motivasi berprestasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan produktivitas kerja.

2. Irin Defrisyani

Dalam penelitian yang dilakukan Irin Defrisyani (1997) di LPK TMI Komputer Yogyakarta, mengenai pengaruh kebijaksanaan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. disimpulkan bahwa pemberian insentif membawa dampak positif dalam memotivasi karyawan serta menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja. Jadi insentif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif

3. M. Amin Syukron

Penelitian yang dilakukan oleh M. Amin Syukron (1999) tentang produktivitas di Natour Garuda Hotel Yogyakarta, disimpulkan bahwa

faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan produktivitas secara garis besar dan berhasil didefinisikan adalah tenaga kerja, kesempatan kerja dan pendapatan.

4. Aldi Parlindungan Lubis dan Heru Prasetya

Dalam penelitian yang dilakukan Aldi Parlindungan Lubis dan Heru Prasetya (2000) pada proyek konstruksi gedung, ada hubungan dan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (gabungan dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri) terhadap produktivitas tukang batu yang berarti semakin tinggi motivasi semakin tinggi produktivitas kerja. Elemen motivasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja tukang batu adalah variabel kebutuhan fisiologis yang mencakup kebutuhan waktu istirahat, waktu libur kerja, gaji dan kebutuhan jatah konsumsi selama jam kerja.

5. Sintowati

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sintowati (2000) di PT. Cambrics Primissima Yogyakarta, mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan tergolong sangat tinggi. Hal tersebut timbul karena beberapa faktor, salah satunya adalah faktor motivasi dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Hal tersebut tidak terlepas dari peran personalia dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan,

pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan serta pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu dan organisasi.

6. Kurniati

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniati (2001) di PT. Astra Internasional Tbk – Honda Yogyakarta. Insentif yang diberikan perusahaan sebagai suatu kompensasi selain gaji akan berpengaruh pada perilaku dan sikap kerjanya. Insentif merupakan pendorong bagi munculnya perilaku, dimana karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja, menghindari hal-hal yang sifatnya menghambat pencapaian tujuan perusahaan serta menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik. Lebih jauh lagi karyawan tersebut akan memiliki rasa loyalitas yang tinggi pada perusahaan.

Dari berbagai penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Untuk menumbuhkan motivasi kerja yang kuat dalam diri pekerja dapat dilakukan dengan cara pemberian insentif untuk pekerja yang produktif dengan produktivitas kerja yang tinggi untuk tercapainya tujuan-tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Pada penelitian ini insentif diberikan dalam bentuk uang kepada tenaga kerja produksi pada pekerjaan pasangan bata, sehingga insentif diperhitungkan berdasarkan unit yang dihasilkan (*piece rates*) atau premi berdasarkan waktu (*time bonuse*) serta dilakukan pengukuran dan pengamatan secara langsung jumlah produksi yang dihasilkan setiap pekerja baik tanpa insentif maupun dengan insentif maka penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya.