

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Definisi

Sebagai seorang karyawan yang berkontribusi pada sebuah perusahaan, lembaga atau lapangan kerja lainnya dengan memiliki berbagai macam keahlian di bidang-bidang tertentu menjadikan keunggulan tersendiri. Selain keahlian dibidang tertentu, memiliki sikap kerja yang baik juga menjadikan nilai lebih, salah satunya memiliki sikap produktivitas kerja. Sutrisno (2016) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari semua hasil kerja yang sudah ditentukan guna menghasilkan sesuatu barang atau jasa dari pegawai. Sedikit berbeda dengan yang dikemukakan oleh Hartatik (2014) produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan suatu barang dan jasa dari sumber daya yang digunakan untuk meningkatkan sebuah kualitas serta kuantitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh perusahaan.

Pengertian diatas lebih merujuk pada kemampuan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Marwansyah (2016) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu kegiatan yang menitikberatkan pada waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan suatu tugas dan juga merupakan sebuah input penting pada sumber daya manusia, estimasi biaya karyawan, jadwal kerja pegawai,

serta anggaran ataupun dalam mendesain sistem intensif untuk para karyawan.

Sedarmayanti (2010) juga menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kegiatan untuk menghasilkan atau meningkatkan suatu hasil barang atau jasa diluar target dengan menggunakan sumber daya sebaik mungkin. Definisi di atas merujuk pada menyelesaikan serta meningkatkan hasil barang atau jasa dalam kurun waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya Siswanto (1989). Menjadi seorang karyawan yang memiliki sikap produktivitas kerja tinggi adalah harapan dari sebuah lapangan pekerjaan. Produktivitas kerja dianggap sebagai faktor yang sangat penting dalam kekuatan dan keberlangsungan ekonomi perusahaan atau lembaga (Maksymowych, 2016).

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan maka disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan guna meningkatkan suatu hasil, hasil tersebut bisa berupa barang atau jasa dan dalam meningkatkan hasil tersebut dapat diselesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan.

2. Faktor yang mempengaruhi

Menurut Sedarmayanti (2004) produktivitas kerja memiliki lima hal yang mempengaruhi, yaitu :

- a. Sikap mental : yang dimaksud sikap mental yaitu motivasi pada seseorang. Motivasi adalah dorongan positif, baik intrinsic ataupun

ekstrinsik sehingga seseorang pegawai mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan semua kemampuannya untuk mencapai sebuah tujuan.

- b. Pendidikan : secara umum organisasi yang memiliki pendidikan yang baik memiliki sebuah wawasan yang luas betapa pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran pada produktivitas bisa memberikan dorongan kepada seorang pegawai dalam menjalankan tindakan-tindakan proaktif.
- c. Keterampilan : seorang karyawan yang memiliki keterampilan dapat lebih mampu dalam bekerja, sehingga bisa menggunakan fasilitas kerja yang ada. Dapat dikatakan terampil jika seorang karyawan mempunyai kecakapan serta pengalaman yang cukup.
- d. Manajemen : manajemen yang tepat diterapkan oleh pimpinan yang bisa memberikan semangat yang tinggi, dan mendorong seorang karyawan agar melaksanakan kegiatan yang produktif.
- e. Hubungan industrial pancasila, terdiri dari : menciptakan tenaga kerja serta dapat memberikan sebuah motivasi agar produktivitas bisa meningkat, menjalin hubungan kerja yang serasi serta dapat tumbuh partisipasi yang aktif untuk meningkatkan produktivitas, kemudian menciptakan harkat serta martabat yang bertujuan untuk mendorong diwujudkannya pegawai yang memiliki dedikasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sikap mental, keterampilan, pendidikan, manajemen, dan juga hubungan industrial pancasila.

3. Aspek/Dimensi

Menurut Agus dalam Nurjaman (2014) menyatakan bahwa ada lima dimensi dalam produktivitas kerja, sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja , hal ini berkaitan pada mutu yang dihasilkan.
- b. Kuantitas pekerjaan, dalam hal ini berkaitan dengan pencapaian sebuah target, hasil kerja yang sudah sesuai dengan rencana yang telah disusun perusahaan atau lembaga.
- c. Ketepatan waktu, pada hal ini seorang karyawan harus paham mengenai waktu, bahwa waktu merupakan bagian dari sumber daya yang seharusnya dipergunakan dengan sebaik mungkin dalam menjalankan pekerjaan.
- d. Semangat kerja, berkaitan dengan jiwa, kegembiraan dan menjalani kegiatan dengan penuh semangat.
- e. Disiplin kerja, hal ini bukan hanya untuk pegawai saja, melainkan pimpinan pun harus bisa datang dan pulang dengan tepat waktu, menjalankan pekerjaan sebaik mungkin, mematuhi aturan yang ada. Sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik secara kuantitas maupun kualitas.

Menurut Simamora (2004) menjelaskan bahwa ada tiga faktor produktivitas kerja, yaitu :

- a. Kuantitas kerja : ialah hasil kerja yang telah diselesaikan oleh pegawai dengan jumlah tertentu yang memiliki perbandingan standar atau yang telah ditetapkan.
- b. Kualitas kerja : ialah standar hasil kerja yang dilihat dari mutu suatu barang atau jasa yang telah dikelola oleh pegawai, dalam hal ini berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara teknis melalui standar yang telah ditentukan.
- c. Ketepatan waktu : kegiatan yang diselesaikan lebih awal dari waktu yang ditentukan, dapat dilihat dari segi koordinasi output dengan menggunakan waktu yang sebaik mungkin. Ketepatan waktu dapat diukur melalui persepsi pegawai pada pekerjaan yang telah disediakan pada awal waktu sampai menjadi sebuah output.

Berdasarkan aspek-aspek dan juga faktor yang dijelaskan diatas, maka pada penelitian ini merujuk pada yang dikemukakan oleh Simamora (2004) bahwa terdapat tiga faktor yang meliputi produktivitas kerja seperti kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

B. Dukungan Sosial

1. Definisi

Saat seseorang mengalami berbagai tekanan atau stress pasti memiliki keinginan untuk mengurangi tekanan atau stress yang dialaminya. Biasanya cara digunakan untuk mengurangi tekanan atau stress yaitu dengan cara mencari dukungan dari orang lain yang bersifat positif. Lambert *et al.* (2016) mengungkapkan bahwa dukungan sosial ialah

sumber daya yang bernilai sebab dapat memberikan bentuk dukungan psikologis, dukungan berupa bantuan serta memotivasi. Menurut Mamatha & Prasad (2018) mengemukakan bahwa dukungan sosial adalah dukungan yang didapatkan dari pimpinan, rekan kerja, orang tua, saudara, dan orang-orang di lingkungan sekitar yang datang untuk memberikan bantu dengan sukarela jika sedang menghadapi permasalahan serius dan tak terduga. Dari definisi diatas lebih menekankan bahwa dukungan sosial bisa ditemukan di sebuah hubungan secara interpersonal.

Sedikit berbeda dari definisi diatas, Gottlied (1983) mendefinisikan dukungan sosial yaitu terdiri dari pemberian informasi langsung atau tidak langsung yang dapat berupa saran, bantuan langsung, tindakan-tindakan yang dilakukan oleh teman dekat serta dengan adanya kehadirannya menimbulkan dampak emosional pada penerimanya. Menurut Ranu (2014) dukungan sosial adalah pemberian informasi, pemberian materi atau bantuan secara langsung yang terdapat pada hubungan sosial, sehingga membuat individu merasakan bahwa ia dicintai, di beri perhatian dan merasa bernilai. Pengertian dukungan sosial yang dijelaskan diatas lebih menekankan pada pemberian informasi baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan definisi dukungan sosial ini lebih menekankan pada suatu bentuk sosial. Menurut Jacob (dalam Liedya, dkk, 2020) dukungan sosial yakni perilaku seseorang yang memberikan rasa nyaman, menjadikan seseorang merasa dihormati, dihargai, dicintai dan diberikan perhatian

serta keamanan oleh orang lain. Dukungan sosial merupakan interaksi atau hubungan yang terjadi dengan tujuan untuk memberikan bantuan secara langsung kepada individu sebagai bentuk kepercayaan tersediannya kasih sayang (Dianto,2017). Menurut Jong (2018) dukungan sosial ialah suatu dukungan yang membantu keadaan seseorang menjadi lebih baik, terutama pada keadaan saat bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka bisa disimpulkan, dukungan sosial ialah bantuan-bantuan positif yang dilakukan seseorang kepada orang lain yang sedang mengalami kesulitan, bantuan tersebut dapat berupa perhatian, pemberian informasi, dan membantu apa yang sedang dihadapi orang tersebut.

2. Faktor yang mempengaruhi

Ada beberapa faktor yang menyebabkan adanya dukungan sosial, menurut Myers (dalam Maslihah, 2012) menyatakan terdapat tiga faktor penting mengapa seseorang memberikan sebuah dukungan sosial yang positif, yaitu :

- a. Empati : merupakan perasaan ikut serta dengan apa yang sedang dihadapi orang lain, motivasi perilaku untuk membantu mengurangi kesusahan atau yang sedang dialami oleh orang lain dan untuk meningkatkan kesejahteraan untuk orang lain.
- b. Norma dan nilai sosial : membimbing individu agar melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya dalam kehidupannya.

- c. Pertukaran sosial : sebuah hubungan yang memiliki timbal balik antara cinta, pelayanan, dan informasi. Pada pertukaran sosial ini memiliki kesetaraan yang nanti dapat menghasilkan keadaan hubungan interpersonal yang baik. Pengalaman dari pertukaran secara timbal balik ini dapat membuat individu menjadi percaya diri bahwa ada orang yang selalu ada.

Dari uraian di atas hal-hal yang mempengaruhi dukungan sosial yaitu meliputi faktor empati, faktor norma dan nilai, serta faktor pertukaran sosial.

3. Aspek/Dimensi

Sherbournner & Stewart (1991) mengemukakan ada empat aspek yang terdapat didalam dukungan sosial, yaitu :

- a. Dukungan emosional: dukungan ini berkaitan dengan pengekspresian sebuah perasaan yang positif, memahami secara empati, bentuk dorongan pengekspresian sebuah perasaan, pemberian informasi, nasihat, dan sebuah tanggapan.
- b. Dukungan langsung: dukungan ini dapat berupa memberikan bantuan secara langsung baik itu materil atau tindakan.
- c. Dukungan kasih sayang: dukungan ini berupa bentuk cinta dan kasih sayang.
- d. Dukungan interaksi sosial positif: dukungan ini dapat berupa adanya seseorang yang dapat melakukan hal-hal yang menyenangkan bersama-sama, menghabiskan waktu bersama.

Berdasarkan penjelasan diatas dukungan sosial mempunyai empat aspek yaitu dukungan emosional, dukungan langsung, dukungan kasih sayang, dan dukungan interaksi sosial positif. Aspek-aspek yang telah diuraikan diatas akan digunakan pada penelitian ini.

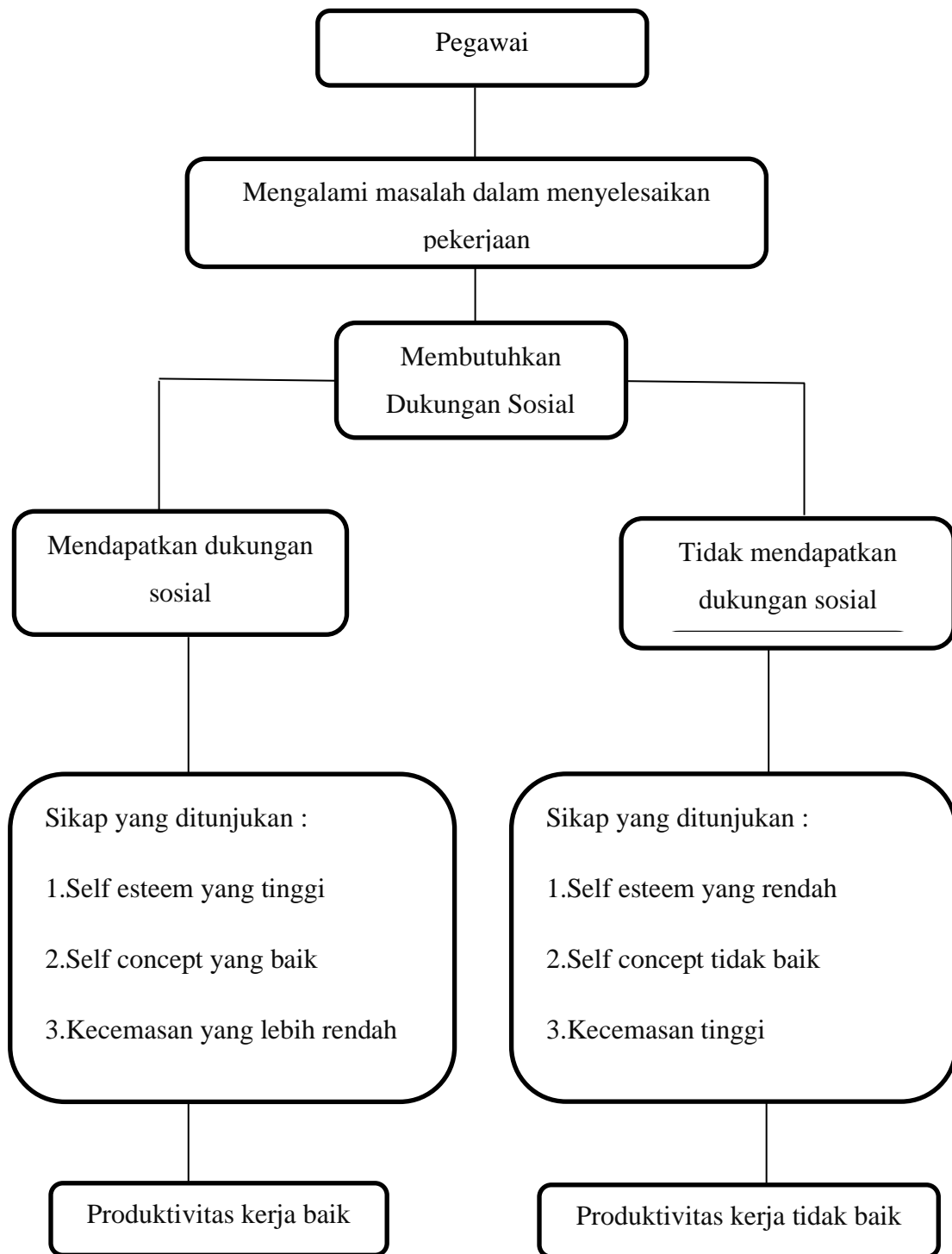
4. Karakteristik Dukungan Sosial

Menurut House & Kahn (1985), seseorang yang mendapatkan dukungan sosial dapat mengalami hal-hal positif dalam kehidupannya, terdapat beberapa sikap yang dimiliki seseorang yang mendapatkan dukungan sosial, yaitu:

- a. *self esteem* : dalam hal ini *self esteem* berkaitan dengan diri seseorang yang dapat menunjukkan sikap setuju atau tidak setuju serta memiliki keyakinan pada diri sendiri bahwa mampu dalam hal apapun, memiliki rasa bahwa diri sendiri juga penting dalam hal apapun, dapat berhasil, merasa berharga dan mengetahui apa yang terbaik untuk diri sendiri.
- b. *self concept* : *self concept* atau yang biasa dikenal dengan konsep diri pada diri seseorang, berkaitan dengan kepercayaan dan keyakinan bahwa diri sendiri memiliki kelebihan dan kekurangan.
- c. kecemasan yang lebih rendah : dalam hal ini seseorang yang memiliki kecemasan rendah dapat menghambat terjadinya resiko, sehingga cenderung dapat stabil dalam pekerjaannya dan seseorang yang kecemasannya tinggi dapat berdampak buruk pada aktivitas yang dijalannya.

C. Kerangka Berpikir

Pada perusahaan atau lembaga tentunya memiliki berbagai macam jenis pekerjaan yang harus diselesaikan. Setiap pegawai biasanya tidak hanya mengerjakan satu macam pekerjaan, bahkan kadang ada pekerjaan lain yang harus bisa diselesaikan dalam waktu bersamaan atau yang telah ditentukan dan menghandle pekerjaan lain. Hal itu yang dapat menimbulkan tekanan bagi pegawai yang bekerja. Dengan adanya tekanan kerja yang dirasakan, maka dukungan sosial juga berperan agar pegawai tetap bisa memiliki produktivitas kerja yang baik.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan produktivitas kerja pada karyawan Badan Narkotika Nasional Di Kota Samarinda.