

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Inovasi

1. Pengertian Inovasi

Di era globalisasi dan daya saing yang terjadi saat ini, inovasi dalam bidang manajemen harus menjadi perhatian penting bagi semua negara. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk melakukan inovasi supaya dapat mempertahankan dan mengembangkan usahanya. Fatin (2018:30) “secara harfiah kata inovasi berarti mengadakan perubahan (Fatin, 2018:30). Perubahan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan ini perlu dilaksanakan dengan tanggap sebab kebutuhan merespons dan beradaptasi terhadap tren pasar semakin besar.

Menurut Sutarno (dalam Putra, 2019:22), inovasi adalah transformasi pengetahuan kepada produk, proses, dan jasa baru, tindakan menggunakan sesuatu yang baru Sementara Suryani mengemukakan bahwa inovasi dalam konsep yang luas sebenarnya tidak hanya terbatas pada produk. Inovasi dapat berupa ide, cara-cara ataupun obyek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai suatu yang baru. Inovasi juga sering digunakan untuk merujuk pada perubahan yang dirasakan sebagai hal yang baru oleh masyarakat yang mengalami.

Sedarmayanti (dalam Atmi, 2019:138) mengemukakan penemuan adalah penciptaan produk/proses baru melalui pengembangan, pengetahuan baru/kombinasi baru dari pengetahuan yang telah ada. Inovasi adalah

komersialisasi awal penemuan dengan menghasilkan dan menjual suatu produk, jasa/proses baru. Kotler (dalam Moh Alifuddin & Mashur Razak, 2015:88) mendefinisikan inovasi sebagai sesuatu yang berkenaan dengan barang, jasa atau ide yang dirasakan baru oleh seseorang. Meskipun ide tersebut telah lama eksis tetapi ini dapat dikatakan suatu inovasi bagi orang yang baru melihat atau merasakannya.

Dapat disimpulkan pengertian inovasi dari beberapa ahli di atas, yaitu inovasi merupakan suatu ide yang didapat atau dibuat oleh seseorang atas suatu hal yang sebelumnya telah lama ada kemudian diberikan sentuhan yang berbeda sehingga menghasilkan hal baru, baik secara fungsi maupun fisik.

2. Manfaat Inovasi

Inovasi dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, berikut adalah manfaat inovasi menurut Sisca (2021:55) :

a. Inovasi dapat menyelesaikan masalah

Setiap perusahaan memiliki masalah-masalah yang terjadi baik dari pihak internal maupun eksternal perusahaan. Sebagian besar perusahaan terus-menerus menyelesaikan masalah yang sama dengan solusi lama dan hasilnya tidak akan efektif. Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan inovasi dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi. Perusahaan perlu mendorong diri dan seluruh bagian perusahaan

untuk berpikir kreatif dan menemukan solusi baru sehingga dapat menuntaskan masalah.

b. Inovasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan

Adakalanya karyawan perusahaan merasa jenuh ditempat kerja, oleh karena itu, manajemen perusahaan harus melakukan inovasi. Inovasi ini dapat dilakukan dengan melakukan perubahan dari peraturan-peraturan yang ada. Karyawan dapat menyampaikan keluhan-keluhan mereka sehingga perusahaan dapat berinovasi dalam mengubah kebijakan-kebijakan yang monoton. Ataupun dapat juga dengan melakukan perubahan lingkungan kerja karyawan sehingga karyawan merasa lebih nyaman.

c. Inovasi dapat memperlihatkan kualitas yang berbeda

Dengan kualitas yang berbeda, perusahaan dapat lebih menonjol dari perusahaan lainnya. Perusahaan dapat bermain inovasi dengan menghasilkan sesuatu yang unik sehingga perusahaan dapat tampil beda dari pesaingnya. Konsumen selalu tertarik dengan hal yang baru dan unik. Dengan adanya inovasi, maka dapat menarik minat dan perhatian dari konsumen.

d. Inovasi dapat membantu perusahaan mengalahkan pesaing

Inovasi dapat dilakukan dengan cara menciptakan produk-produk baru, meningkatkan kualitas, meningkatkan *customer service* dengan kualitas yang baik, membuat iklan yang menarik, mengembangkan strategi pemasaran produk.

3. Tujuan Inovasi

Inovasi mempunyai tujuan yaitu untuk memperbaiki hal-hal yang sebelumnya telah ada. Dalam proses penciptaan inovasi, membutuhkan eksperimen, pengambilan risiko dan tingkat kreativitas yang tinggi (Sherly, dkk., 2020:192). Secara umum tujuan meningkatkan kualitas terhadap produk atau pelayanan yang sudah ada sebelumnya, sehingga bisa didapatkan keunggulan dan manfaat yang lebih baik lagi.

Berikut ini merupakan pemaparan tentang tujuan inovasi menurut Sica (2021:54) yaitu:

- a. Menghemat waktu, meningkatkan efisiensi dan meningkatkan produktivitas
Inovasi memiliki tujuan untuk membantu manusia agar dapat menggunakan waktu dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu inovasi juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Dengan melakukan inovasi, kita dapat mengerjakan menghasilkan *output* (hasil) dalam waktu yang singkat.
- b. Memperbaiki dan meningkatkan kualitas produk
Dalam hal ini inovasi bertujuan untuk membantu pengusaha terus meningkatkan kualitas produk dan layanan jada sesuai dengan perkembangan jaman.
- c. Menciptakan kenyamanan serta memenuhi kepuasan pelanggan
Inovasi ini bertujuan untuk menciptakan kenyamanan pelanggan dengan membuat segalanya menjadi lebih mudah. Dengan adanya inovasi dapat membantu pengusaha dalam memenuhi kebutuhan pelanggan secara berkesinambungan. Pengalaman kepuasan pelanggan (*customer experience*) yang baik terhadap produk atau

layanan jasa yang diberikan, maka akan membuat pelanggan menjadi loyal dengan produk atau layanan jasa tersebut.

- d. Mempercepat kinerja diri dan karyawan serta menambah wawasan dan pengetahuan

Inovasi dalam hal ini bertujuan untuk membantu mempercepat kinerja perusahaan dalam hal menyelesaikan pekerjaan. Semakin berkembangnya inovasi, semakin berkembang juga wawasan dan pengetahuan. Contohnya di era covid-19 ini, terdapat banyak seminar online (webinar) yang dapat menambahkan pengetahuan kita tanpa kita harus keluar dari rumah.

- e. Bisnis semakin kompetitif dan dapat bertahan lama

Dengan adanya inovasi maka bisnis kita akan semakin kompetitif dan bertahan lama. Perusahaan dapat bersaing dan mengalahkan pesaingnya dengan menggunakan inovasi-inovasi yang hebat.

- f. Meningkatkan kualitas hidup

Inovasi membuat hidup kita semakin berkualitas dan menjadi lebih baik. Sebagai contoh inovasi dalam hal tata lingkungan. Dengan menciptakan teknologi yang ramah lingkungan maka kehidupan manusia dan alam dapat bersatu dan mejadikannya lebih sehat.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk melakukan inovasi supaya dapat mempertahankan dan mengembangkan usahanya. Ada dua alasan spesifik mengapa perlu dilakukan inovasi dalam bidang manajemen yakni, kesuksesan teknis inovasi produk dan inovasi teknologi sebagian besar bergantung pada penyesuaian dan inovasi proses adaptasi struktur organisasi dan prosedur operasi internal sehingga inovasi manajemen merupakan persyaratan dan mendorong penerapan produk teknologi dan inovasi teknologi secara efektif. Di sisi lain inovasi manajemen memiliki pengaruh penting terhadap produktivitas, waktu pengiriman, kualitas dan

fleksibilitas dan karenanya mewakili sumber langsung keunggulan kompetitif organisasi. Sekarang ini, banyak pelaku usaha belum dapat membedakan antara inovasi dengan kreatifitas. Inovasi adalah sesuatu yang diciptakan secara baru dan ditujukan kepada pelanggan dengan cara didukung oleh model bisnis yang menguntungkan dan berkelanjutan. Pengusaha juga harus mempelajari inovasi-inovasi yang telah dilakukan oleh pesaingnya terlebih dahulu (Muliana, 2020:138).

4. Indikator Inovasi

Menurut Atmi (2019:138), inovasi memiliki karakteristik yang terdiri dari 5 hal, yaitu:

- a. Cukup baru bagi pasar
- b. Berdasarkan pada teknologi yang telah diteliti dan diuji
- c. Menghemat uang para pengguna inovasi
- d. Memenuhi kebutuhan pelanggan
- e. Mendukung praktik yang ada

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2017:100). Menurut Sukirno (dalam Sisca,dkk, 2010:59) produktivitas pekerja merupakan tingkat

kemampuan tenaga kerja untuk memproduksi suatu barang pada suatu periode tertentu. Dari beberapa definisi yang sudah disebutkan dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental maupun upaya tertentu yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia pada suatu periode tertentu.

Produktivitas kerja merupakan bagian dari produktivitas organisasi. Produktivitas kerja penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan efisien dan efektif dan sesuai dengan harapan (Sisca, dkk., 2020:58). Menurut Sedarmayanti (dalam Sisca, dkk., 2014:58) mengatakan produktivitas karyawan merupakan faktor penentu produktivitas total karena (1) besarnya biaya yang dikorbankan untuk pegawai merupakan bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa, (2) masukan sumber daya manusia lebih mudah dihitung daripada masukan pada faktor lain, (3) kemajuan teknologi yang mempermudah cara pembuatan barang berkembang dan berasal dari kemajuan tenaga kerja.

Istilah produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang mengandung multi dimensi, baik itu dimensi ekonomi, filosofi dan sistem. Dimensi ekonomi, produktivitas kerja mengandung arti efisiensi yaitu adanya perbandingan yang terbaik antara input dengan output atau bahasa sederhana dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya akan diperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Dimensi filosofi, produktivitas kerja

mengandung arti adanya sikap mental yang menganggap hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja sebagai suatu sistem mengandung arti bahwa ada beberapa unsur atau bagian yang saling terkait satu sama lain antara lain sumber daya manusia, tugas pokok dan fungsi, sarana prasarana dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang maksimal. Produktivitas kerja sebagai suatu sistem mengandung makna perlunya kerja sama yang harmonis antara berbagai sub sistem sehingga tercapai keselarasan dan keseimbangan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2010:107) ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu:

- a. aspek kemampuan manajemen tenaga kerja,
- b. aspek efisiensi tenaga kerja, dan
- c. aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu system dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya.

Selanjutnya dijelaskan bahwa orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan.

Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, maka produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

2. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja ada beberapa indikator tertentu yang harus menjadi perhatian setiap organisasi agar tujuan organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Indikator produktivitas kerja yang diajukan para ahli antara lain sebagai berikut.

Nitisemito (dalam Sisca dkk, 2020:60) menyatakan indikator produktivitas kerja pegawai yaitu:

- a. Kemampuan memotivasi diri
- b. Membangun rasa percaya diri
- c. Bertanggung jawab dalam pekerjaan
- d. Menyenangi pekerjaan
- e. Mampu mengatasi persoalan
- f. Member kontribusi yang positif
- g. Memiliki potensi dalam pekerjaan

Dari uraian tentang indikator produktivitas kerja yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dinyatakan beberapa indikator produktivitas kerja pegawai antara lain sebagai berikut:

- a. Efisiensi

Efisiensi adalah adanya perbandingan yang terbaik antara input (dan output Ratio antara input dengan output merupakan unsur salah satu indikator dari produktivitas kerja. Bahasa ekonomi dan bahasa sederhana yang sering kita dengar kata efisiensi adalah dengan pemasukan (input) yang relatif sedikit akan memperoleh hasil (output) atau keuntungan yang sebesar-besarnya.

b. Efektivitas

Efektivitas adalah tercapainya tujuan dengan cepat dan tepat. Efektivitas selalu berorientasi kepada output tanpa mempersoalkan input. Berbeda halnya dengan efisiensi yang berorientasi pada masukan (input), maka efektivitas lebih berorientasi kepada output (hasil atau tujuan). Keberhasilan pemberantasan bandar narkoba misalnya adalah lebih mengutamakan unsur efektivitas bagi negara dan generasi masa depan dengan atau tanpa memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan, yang penting tujuan menyelamatkan anak bangsa dari ancaman narkoba bisa tercapai sesuai dengan harapan.

c. Kualitas kerja

Kualitas kerja mutu yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan operasional yang telah ditentukan organisasi. Mutu dalam hal ini bukan saja yang bersifat fisik atau barang akan tetapi juga non fisik seperti jasa. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi

suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan begaya guna. Dengan demikian mutu berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi. Mutu sesungguhnya berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menghasilkan barang dan jasa.

3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai baik faktor dari dalam organisasi (internal) maupun faktor yang berasal dari luar organisasi (eksternal). Beberapa faktor internal yang memengaruhi produktivitas kerja faktor dalam diri pegawai sendiri seperti motivasi dan semangat kerja, sedangkan faktor eksternal seperti kondisi perekonomian negara, regulasi, industry, lingkungan kerja tipe atau angkatan kerja, manajemen organisasi, kepemimpinan, sarana dan prasarana yang kurang mendukung dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (dalam Sisca dkk, 2020:64) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah:

- a. Motivasi kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Etos kerja
- d. Pendidikan
- e. Keterampilan
- f. Manajemen
- g. Hubungan Industrial Pancasila
- h. Tingkat penghasilan

- i. Gizi dan Kesehatan
- j. Jaminan Sosial
- k. Lingkungan dan Iklim Kerja
- l. Sarana Produksi Mutu
- m. Teknologi
- n. Kesempatan Berprestasi

Selain itu Afifudin (dalam Sisca dkk, 2020:64) mengatakan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah:

- a. Kemampuan
- b. Sikap
- c. Upah
- d. Perjanjian kerja
- e. Penerapan teknologi

Selanjutnya, Anoraga (dalam Sisca dkk, 2020:65) menyatakan ada 10 (sepuluh) faktor yang memengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- a. Pekerjaan yang menarik
- b. Upah yang baik
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- d. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
- e. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
- f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- g. Merasa terlibat dalam kegiatan organisasi
- h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- i. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
- j. Disiplin kerja yang keras

Berdasarkan pendapat ahli sebelumnya maka dapat dirumuskan faktor-

faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal meliputi:

1) Motivasi kerja

Motivasi adalah dorongan dalam diri pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Hasibuan (2016:65) mendefinisikan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang dicapai. Pegawai yang dimiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi dan sebaliknya pegawai yang dimiliki motivasi kerja yang rendah akan mempunyai produktivitas kerja yang rendah. Oleh karena itu organisasi yang sehat dan efisien dengan berbagai cara selalu memperhatikan dan menjaga motivasi kerja pegawainya agar produktivitas kerjanya meningkat. Ada beberapa teori yang bisa diterapkan dalam organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya ulai dari teori yang paling klasik dari “Maslow” yaitu adanya 5 (lima) tingkatan (hirarkhi) kebutuhan yang paling rendah yaitu kebutuhan fisik (*fiologica needs*), rasa aman (*safety needs*), sosial (*social needs*), penghargaan (*esteem needs*), dan aktualisasi diri (*actualization needs*).

2) Semangat kerja

Semangat kerja adalah kegairahan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan baik dan mau melakukan kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2016:65) menyatakan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan memacu pegawai bekerja dengan senang sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya. Seseorang yang memiliki semangat kerja pasti akan terpacu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan dan menjaga semangat kerja dari pegawainya. Semangat kerja adalah suatu kondisi yang memacu pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Semakin tinggi semangat kerja pegawai maka akan memacu dirinya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan sebaliknya.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah ketaatan atau kepatuhan pegawai untuk selalu mengikuti peraturan dan pedoman kerja dan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin dan tanggung jawab melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan sebaliknya pegawai yang kurang tau atau tidak disiplin akan malas melakukan tugas pokok

dan fungsinya dengan baik. Mangkunegara (2013:66) menyatakan disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Berbeda halnya dengan Mangkunegara, Rivai (2011:66) memberi arti disiplin kerja sebagai suatu alat yang dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam memenuhi segala peraturan organisasi.

4) Kemampuan

Kemampuan atau kompetensi adalah keahlian kecakapan yang dimiliki pegawai. Dengan demikian pegawai yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang tinggi akan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja dan sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai maka produktivitas kerjanya cenderung rendah. Kemampuan seorang pegawai menjadi pendorong untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kemampuan seseorang pegawai sangat tergantung pada pendidikan dan pelatihan yang diperolehnya. Oleh karena itu, setiap organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan pegawainya melalui pendidikan dan pelatihan secara periodik baik yang dilakukan oleh organisasi sendiri maupun di luar organisasi.

5) Pengalaman Kerja

Seorang pegawai yang dimiliki pengalaman kerja relatif tinggi pada umumnya memiliki produktivitas kerja yang tinggi sebaliknya seorang pegawai yang baru diangkat atau memiliki pengalaman yang masih sedikit cenderung memiliki produktivitas yang relatif rendah. Hasibuan (2016:67) menyatakan orang yang berpengalaman adalah karyawan yang telah siap pakai. Dengan demikian produktivitas kerja pegawai yang dimiliki pengalaman kerja akan lebih mengetahui cara-cara yang efektif dan efisien untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu pegawai yang memiliki pengalaman tinggi dapat menseksi mana pekerjaan yang baik dilakukan dan mana yang tidak baik. Pengalaman kerja akan memacu dan mengarahkan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang baik sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkat dan sebaliknya.

6) Umur

Umur berkaitan dengan kekuatan fisik dan kematangan seseorang. Umur pegawai mempunyai pengaruh kematangan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Pegawai di usia produktif cenderung semakin tinggi produktivitas kerjanya. Menurut Harismi (dalam Sisca dkk, 2020:67) usia produktif seseorang adalah antara umur 20-60 tahun.

7) Kesehatan dan keselamatan kerja

Kesehatan adalah suatu kondisi di mana pegawai dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Kesehatan bukan saja secara fisik, akan tetapi sehat secara psikis dan rohani. Sumber daya manusia adalah unsur utama bagi organisasi dalam pencapaian tujuannya. Oleh karena itu menjaga kesehatan pegawai harus menjadi unsur prioritas dan utama bagi organisasi. Kesehatan pegawai memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Semakin sehat pegawai secara fisik dan rohani, maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya. Kesehatan menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja, yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Oleh karena itu organisasi harus menyediakan sarana kesehatan fisik dan rohani dan keselamatan kerja pegawainya sehingga produktivitas kerja pegawai semakin meningkat.

b. Faktor eksternal yaitu:

1) Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima pegawai sebagai pengganti pengorbanan yang diberikan kepada organisasi. Hasibuan (2013:68) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan demikian dapat dinyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka produktivitas kerjanya akan semakin meningkat.

2) Pekerjaan yang menarik

Pekerjaan yang menarik dapat menjadi pendorong seseorang untuk bekerja dengan baik yang akan berdampak pada produktivitas kerjanya. Semakin menarik pekerjaannya maka akan semakin tertantang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan sebaliknya semakin membosankan pekerjaannya maka manusia semakin tidak termotivasi untuk bekerja yang akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerjanya. Pekerjaan yang menarik akan membuat pegawai harus dapat mengidentifikasi setiap pekerjaannya. Oleh karena itu organisasi harus dapat mengidentifikasi setiap pekerjaan yang disenangi oleh pegawainya atau minimal dapat menciptakan atau mengkreasi pekerjaan sehingga menjadi menarik bagi pegawainya.

3) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu bentuk investasi organisasi khususnya untuk jangka panjang. Pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan dan kemauan pegawai dalam melakukan pekerjaannya serta meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, organisasi yang maju selalu mengalokasikan dananya untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya. Selain itu, untuk menghadapi perubahan yang selalu muncul baik di bidang produksi, metode, lingkungan organisasi serta peraturan-peraturan baru menghendaki adanya pendidikan dan pelatihan. Secara teori maupun prakteknya pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kerja pegawai. Pegawai yang memilih pendidikan yang relative tinggi dan semakin sering mengikuti pelatihan, maka akan lebih luas wawasannya sehingga produktivitas kerjanya akan semakin meningkat. Pendidikan berbeda halnya dengan pelatihan. Pendidikan lebih fokus meningkatkan pengetahuan dan wawasan pegawai, pendidikan lebih fokus menambah keterampilan pegawai dalam menggunakan atau menerapkan sesuatu hal.

4) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang berada ditempat kerja pegawai dan

mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan fisik termasuk dalam hal ini sarana prasarana kantor, ventilasi dan cahaya dan sebagainya.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain agar orang lain mau melakukan apa yang diinginkan oleh pemimpin. Pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan yang disegani dan mumpuni akan meningkatkan produktivitas kerja pgeawainya dan sebaliknya. Ada beberapa gaya kepemimpinan dalam manajemen mulai dari yang paling klasik yaitu gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, birokratis, partisipatif, suportif, kharismatik, konsultatif, delegatif, situasional, dan lain lain yang kesemuanya memiliki kelebihan dan kelemahannya masing-masing. Gaya kepemimpinan yang diperankan sesuai dengan tingkat kematangan pegawai akan meningkatkan produktivitas kerjanya dan sebaliknya.

6) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi dan dijadikan pedoman bagi pegawai untuk melaksanakan aktivitasnya dalam organisasi.

7) Teknologi Informasi

Teknologi informasi adalah sarana pendukung bagi manusia dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Oleh

karena itu teknologi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Semakin canggih teknologi informasi yang digunakan, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja pegawai atau tenaga kerja dalam organisasi. Dengan demikian penggunaan teknologi informasi yang tepat akan menentukan produktivitas kerja. Teknologi informasi dapat mengolah dan menghasilkan data yang cepat, tepat, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga mempercepat produktivitas kerja pegawai.

c. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2013: 89).

Peran inovasi atau perilaku inovatif memberikan kontribusi besar dalam persaingan perusahaan. Inovasi diukur dengan keterbaruan. Keterbaruan akan meningkatkan motivasi dan semangat sehingga produktivitas juga dapat meningkat. Selain itu, inovasi yang didasarkan pada hasil penelitian dan teknologi yang telah dikembangkan akan sangat membantu pemilik usaha dalam meningkatkan produktivitas. beberapa

teknologi akan meningkatkan kemampuan produksi, meningkatkan keselamatan dan bahkan meningkatkan motivasi karyawan sehingga secara keseluruhan produktivitas akan meningkat.

Inovasi juga mampu menghemat pengeluaran pengguna dengan membuat produk maupun jasa menjadi lebih efisien dalam penggunaannya. Kemampuan ini tentu akan membuat konsumen loyal dalam menggunakan produk maupun jasa perusahaan. sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan dan secara langsung meningkatkan produktivas kerja karyawan melalui peningkatan motivasi, semangat, pengalaman dan disiplin kerja.

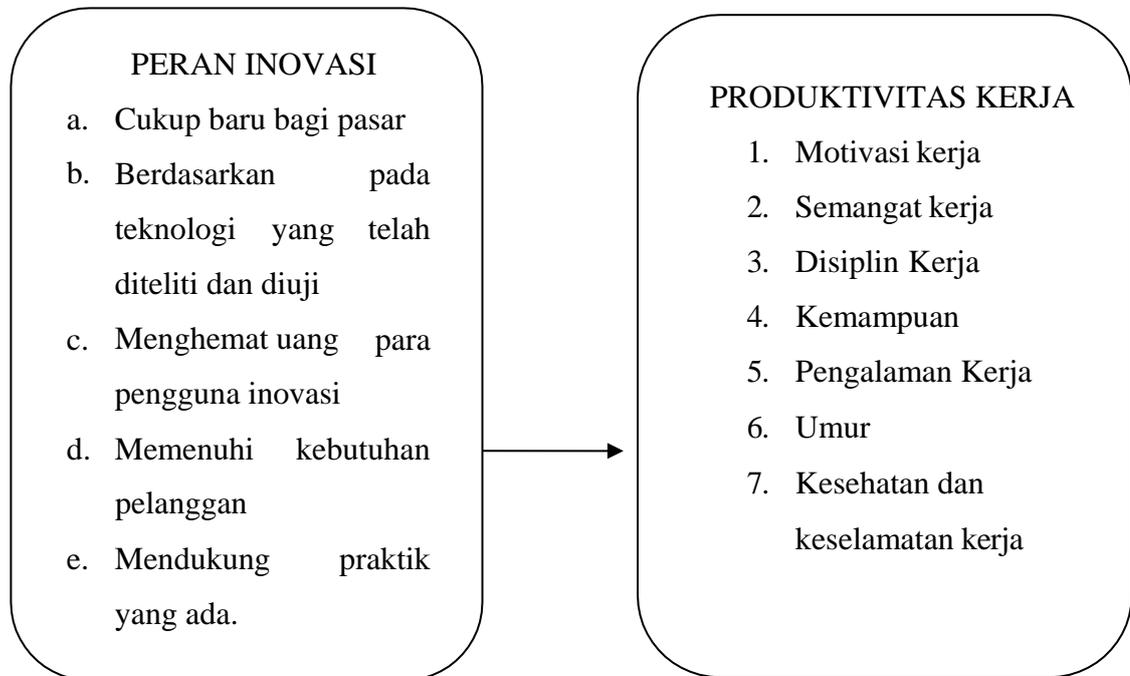
Selain itu, inovasi yang dilakukan dan mampu mendukung kegiatan operasional perusahaan tentu akan meningkatkan produktiviats pegawai dengan menambah pengalaman, motivasi dan semangat keja mereka.

Oleh karena itu, produktivitas kerja yang di ukur dengan motivasi, semangat, disiplin, kemampuan, pengalaman, umur, kesehatan dan keselamatan merupakan hal yang dapat di pengaruhi oleh inovasi. Dengan inovasi, indicator-indikator tersebut akan lebih mudah di tingkatkan dan pada akhirnya akan membantu mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Beberapa penjelasan diatas memberikan suatu model kerangka pikir yang akan digunakan pada penelitian ini. Guna mempermudah penjelasan di atas maka gambar model kerangka pikir tersebut

ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dibentuk dalam kalimat pertanyaan yang baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2013:93).

Berdasarkan pemikiran di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah, inovasi berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Kia *Wedding Decoration* di Pringsewu.