

BAB II
LANDASAN TEORI, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESA
PENELITIAN

A. Landasan Teori

1. Hakikat Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktifitas

Menurut L. Greenberg dalam Muchdarsyah Sinungan (2014: 12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Dari definisi ini bisa dimaknai bahwa produktivitas adalah suatu perbandingan antara output dengan input dalam suatu kurun waktu tertentu.

Menurut Encyclopedia Britanica (1982: 27) dalam Serdamayanti (2011: 196) disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu. Definisi di atas menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan langsung antara hasil dan sesuatu yang dikeluarkan untuk hasil tersebut.

Dari kedua teori di atas terdapat kesamaan bahwa produktivitas adalah rasio atau perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*)

Sedangkan pengertian lain produktivitas dari *National Productivity Board* (NPB) Singapore dalam Serdamayanti (2011: 196) produktivitas adalah sikap untuk melakukan peningkatan perbaikan. Terdapat perbedaan dari kedua teori sebelumnya yang menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input. Pada teori ini lebih menekankan pada sikap mental, kegiatan untuk tercapainya peningkatan perbaikan.

Dari teori-teori di atas peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas bukan hanya mengenai suatu perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*), namun lebih luas lagi sebagai filosofi dan sikap mental yang kuat untuk peningkatan perbaikan secara terus menerus

b. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (1987) dalam Serdamayanti (2011: 198) produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan yang sebenarnya, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output-input. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dan nilai. Maksud dari definisi ini bahwa produktivitas kerja adalah suatu kegiatan berhubungan dengan sesuatu hasil dari proses produksi yang biasa berupa fisik barang ataupun nilai berbanding dengan sumber-sumber

yang digunakan untuk mengasilkan sesuatu tersebut, berupa bahan, peralatan ataupun tenaga kerja.

Pengertian diatas berbeda dengan menurut Sritomo Wingjosoebroto (2003) produktivitas kerja juga ditujukan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja jam manusia (*man hours*), yaitu jam kerja yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pada definisi ini lebih menjelaskan perbandingan antara waktu dengan hasil dari proses pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2009) terdapat kesamaan pada kedua teori sebelumnya dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu yang pertama produktivitas kerja adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif, kedua produktivitas kerja merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri dalam dalam menggunakan fasilitas untuk produksi, ketiga produktivitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Dari definisi ini menjelaskan semua aspek produktivitas dari pebandingan output-input, keefektifitasan dalam penggunaan fasiltas yanga berupa perlatan maupun tenaga kerja itu sendiri.

Dari teori-teori diatas peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja bukan hanya suatu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan satu masalah kompleks dimana semakin

berbeda tujuannya berbeda pula definisi produktivitasnya. Maka dapat di definisikan produktivitas kerja adalah suatu kegiatan berhubungan dengan hasil suatu proses, berbanding dengan waktu/jam, sumber-sumber yang di gunakan berupa bahan, peralatan ataupun tenaga kerja.

c. Faktor yang mempengaruhi produktivitas

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja (Sudirman, 1986) dan (Tarwaka (1991) dalam Sedarmayanti (2011: 214) adalah :

1. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan/motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau sebaliknya keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu.

2. Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat

berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

Disiplin mempunyai pengertian yang berbeda dan dari berbagai pengertian dapat di simpulkan beberapa hal :

- 1) Kata disiplin (terminologis) berasal dari bahasa Latin: *disciplina*, yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis ada hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris) yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran.
- 2) Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi.
- 3) Kepatuhan atau ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan pemerinath atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- 4) Penghukuaman yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan

3. Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang

produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang bukan saja produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan.

4. Keterampilan

Faktor keterampilan, baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir. Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu ruangan, serta lingkungan kerja. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruangan kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

2. Hakikat Kelelahan Kurir

a. Pengertian Kelelahan Kurir

Kelelahan Kurir terdiri dari dua kata yaitu: kelelahan dan kurir. Kelelahan berasal dari kata dasar lelah yang mempunyai arti penat, letih, lesu, payah, tidak bertenaga. Kelelahan dapat di artikan perihal (keadaan) lelah, letih, lesu, penat, payah, tidak bertenaga (Kamus Besar Bahasa Indonesia).

Kurir adalah sebuah aktivitas pengiriman barang secara langsung. Kata kurir terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *Courier* yang sebenarnya berasal dari kata *Curere* dalam bahasa Latin yang berarti lari.

Kurir adalah perusahaan, karyawan perusahaan itu atau orang yang mengirimkan pesan, paket atau surat dari satu tempat atau orang ke tempat atau orang lain.

Menurut Eko Nurmianto (2017: 267-268) kelelahan umum adalah ditandai dengan berbagai kondisi kelelahan visual, kelelahan seluruh tubuh, kelelahan mental, kelelahan urat saraf, *stress*, rasa malas bekerja, kelelahan dapat ditandai dengan kondisi yang cenderung untuk mengantuk, dengan gejala-gejala seperti rasa letih, lelah, lesu dan lemah, rasa mengantuk, motivasi kerja berkurang, rasa pesimis. Kemudian kelelahan akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Definisi ini menjelaskan bahwa kelelahan adalah penurunan beberapa fungsi tubuh dan menimbulkan

penurunan terhadap kinerja dan menambah tingkat kesalahan dalam kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011: 64) kelelahan merupakan suatu pola yang timbul pada suatu keadaan secara umum terjadi pada setiap orang, yang telah tidak sanggup lagi untuk melakukan kegiatan. Definisi ini menjelaskan suatu pola dimana keadaan ketidak sanggupuan untuk melakukan suatu kegiatan.

Dari kedua teori di atas terdapat perbedaan, pada teori pertama menjelaskan penurunan berbagai fungsi pada tubuh, sedangkan pada teori kedua menjelaskan pola suatu keadaan secara umum yang berakibat pada ketidak sanggupuan melakukan kegiatan.

Sedangkan menurut Suma'mur (1976: 190) kelelahan adalah menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Suma'mur, 1976: 190). Yang dimaksud dalam definisi ini bahwa kelelahan akan berbeda-beda pada setiap individu, namun menunjukan suatu penurunan kapasitas kerja, ketahanan tubuh.

Pada teori ini terdapat persamaan dengan kedua teori sebelumnya yaitu menjelaskan suatu keadaan atau kondisi penurunan fungsi tubuh yang terjadi pada setiap individu, penurunan kinerja, menimbulkan kesalahan kerja yang berujung pada ketidak sanggupuan untuk melakukan kegiatan.

Dari teori-teori di atas peneliti menyimpulkan bahwa kelelahan merupakan suatu kondisi yang terdapat pada tubuh seseorang. Maka dapat didefinisikan kelelahan adalah suatu keadaan atau kondisi penurunan beberapa fungsi pada tubuh seseorang, baik fisik maupun *psikis* yang berakibat pada tingginya kesalahan kerja, penurunan kinerja, kehilangan efisiensi, sampai ketidak sanggupan melakukan kegiatan kembali.

b. Jenis Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja berakibat pada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh (Suma'mur P.K. 1996). Kelelahan dapat dibedakan sebagai berikut :

1) Berdasarkan proses dalam otot

Berdasarkan proses dalam otot kelelahan dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

a) Kelelahan Otot (*Muscular Fatigue*)

Kelelahan otot atau yang biasa disebut dengan *muscular fatigue* merupakan fenomena berkurangnya kinerja otot setelah terjadinya tekanan melalui fisik untuk suatu waktu disebut kelelahan otot secara fisiologi, dan gejala yang ditunjukkan tidak hanya berupa berkurangnya tekanan fisik, namun juga pada makin rendahnya gerakan. Pada akhirnya kelelahan fisik ini dapat menyebabkan sejumlah hal yang kurang menguntungkan seperti: melemahnya kemampuan tenaga kerja dalam melakukan

pekerjaan dan meningkatnya kesalahan dalam melakukan kegiatan kerja, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Gejala kelelahan otot dapat terlihat pada gejala yang tampak dari luar atau external signs (A.M. Sugeng Budiono, 2003)

b) Kelelahan Umum (*General Fatigue*)

Gejala utama kelelahan umum adalah suatu perasaan letih yang luar biasa. Semua aktivitas menjadi terganggu dan terhambat karena munculnya gejala kelelahan tersebut. Tidak adanya gairah untuk bekerja baik secara fisik maupun psikis, segalanya terasa berat dan merasa “ngantuk” (A.M. Sugeng Budiono, dkk., 2003). Kelelahan umum biasanya ditandai berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh karena monoton, intensitas dan lamanya kerja fisik, keadaan di rumah, kondisi mental, status kesehatan dan keadaan gizi (Tarwaka, dkk., 2004).

2) Berdasarkan penyebab kelelahan

Berdasarkan penyebab kelelahan dibagi menjadi dua jenis (Sedarmayanti 2011: 64), yaitu:

a) Kelelahan Fisiologis

Kelelahan fisiologis adalah kelelahan yang timbul karena adanya perubahan fisiologis dalam tubuh. Dari segi fisiologis, tubuh manusia dapat dianggap sebagai mesin yang membuat bahan bakar, dan memberikan keluaran berupa tenaga yang berguna

untuk melaksanakan kegiatan. Kerja fisik secara terus menerus berpengaruh terhadap mekanisme tubuh, baik secara sendiri-sendiri maupun secara sekaligus. Kelelahan terjadi karena terkumpulnya produk sisa dalam otot dan peredaran darah, dimana produk sisa ini bersifat membatasi kelangsungan kegiatan otot. Produk sisa ini mempengaruhi serat-serat syaraf dan sistem syaraf pusat sehingga menyebabkan pekerja menjadi lambat bekerja jika sudah lelah.

b) Kelelahan Psikologis

Kelelahan ini dapat dikatakan kelelahan palsu, yang timbul dalam perasaan orang yang bersangkutan dan terlihat dalam tingkah lakunya atau pendapat-pendapatnya yang tidak konsekuen lagi, serta jiwanya yang labil dengan adanya perubahan walaupun dalam kondisi lingkungan atau kondisi tubuhnya sendiri. Jadi hal ini menyangkut perubahan yang bersangkutan dengan moral seseorang. Sebab kelelahan ini dapat diakibatkan oleh beberapa hal, diantaranya : kurang minat bekerja, keadaan lingkungan, adanya hukum moral yang mengikat, merasa tidak sesuai, sebab-sebab mental seperti: tanggung jawab, kekhawatiran, dan konflik. Pengaruh tersebut seakan-akan terkumpul dalam tubuh dan menimbulkan rasa lelah.

c. Faktor Penyebab Kelelahan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kelelahan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk faktor internal antara lain: faktor somatis atau faktor fisik, gizi, jenis kelamin, usia, pengetahuan dan gaya hidup. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah keadaan fisik lingkungan kerja antara lain: kebisingan, suhu, pencahayaan, faktor kimia, faktor biologis, faktor ergonomi, katagori pekerjaan, sifat pekerjaan, disiplin atau peraturan perusahaan, upah, hubungan sosial, dan posisi kerja atau kedudukan (Sama'mur P.K. 1996).

Menurut Grandjean (1991) yang dikutip Tarwaka (2004) menjelaskan faktor penyebab terjadinya kelelahan di Industri sangat bervariasi, untuk mempertahankan kesehatan dan efisiensi proses penyegaran harus dilakukan. Penyegaran terjadi terutama selama waktu tidur malam, periode istirahat dan waktu berhenti disela-sela kerja juga dapat memberikan penyegaran.

Karakteristik kelelahan kerja akan meningkat dengan semakin lamanya pekerjaan yang dilakukan, sedangkan menurunnya rasa lelah (*recovery*) adalah didapat dengan memeberikan istirahat yang cukup (Eko Nurmianto 2017:264).

B. Kerangka Berfikir

Kelelahan adalah suatu keadaan atau kondisi penurunan beberapa fungsi pada tubuh seseorang, baik fisik maupun *psikis* yang berakibat tingginya kesalahan kerja, penurunan kinerja, kehilangan efisiensi sampai ketidak sanggupannya melakukan kegiatan kembali.

Sedangkan produktivitas kerja adalah suatu kegiatan berhubungan dengan hasil suatu proses, berbanding dengan waktu/jam, sumber-sumber yang digunakan berupa bahan, peralatan, ataupun tenaga kerja.

Dari teori tersebut di atas dapat diduga jika semakin kecil tingkat kelelahan kurir PT. Serasi Logistics Indonesia-SELOG Express maka akan semakin tinggi produktivitas kerja pengiriman yang diberikan oleh kurir tersebut. Oleh karena itu maka Kuesioner Penelitian untuk Variabel X (Kelelahan Kurir) akan peneliti sebarakan ke kurir PT. Serasi Logistics Indonesia-SELOG Express, dan Kuesioner Penelitian untuk Variabel Y (Produktivitas Kerja) akan peneliti sebarakan ke pimpinan setingkat *Leader* keatas.

C. Hipotesa Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini dapat dihipotesakan sebagai berikut diduga terdapat pengaruh yang signifikan kelelahan kurir terhadap produktivitas kerja pada pengiriman.