

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan, terdapat sejumlah persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan pada Pegawai Kelurahan Sukamaju Kaler Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya. Secara umum, seluruh penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam mengkaji produktivitas kerja pegawai sebagai fokus utama penelitian. Baik penelitian Mailand et al. (2024), Rahim et al. (2023b), Wisnuwardhana et al. (2024), maupun Trisna et al. (2025), sama-sama menekankan pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi. Selain itu, terdapat kesamaan pada aspek indikator yang digunakan, seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan, semangat kerja, dan efisiensi, yang juga relevan dengan indikator produktivitas menurut Sutrisno (2025). Penelitian-penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor disiplin, motivasi, dan pengelolaan sumber daya. Penelitian ini memiliki kesamaan konteks sektor publik dengan penelitian Mailand et al. (2024) dan Rahim et al. (2023b), karena sama-sama dilakukan pada instansi pelayanan publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Adapun perbedaannya terletak pada lokasi, pendekatan indikator, serta fokus analisis. Penelitian Mailand et al. (2024) dan Rahim et al. (2023b) menggunakan tiga indikator utama, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu, sedangkan penelitian ini menggunakan lima indikator

produktivitas kerja menurut Sisca (2020), yaitu efisiensi, efektivitas, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Dengan demikian, penelitian ini memiliki cakupan analisis yang lebih luas dan komprehensif. Selain itu, penelitian Wisnuwardhana et al. (2024) dan Trisna et al. (2025) dilakukan pada sektor swasta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintahan tingkat kelurahan, sehingga memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, serta sistem birokrasi yang berbeda. Perbedaan lainnya terletak pada kondisi empiris yang diteliti. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa produktivitas kerja berada pada kategori baik atau cukup baik, sementara penelitian ini berangkat dari permasalahan awal bahwa produktivitas kerja pegawai di Kelurahan Sukamajukaler masih belum optimal, sehingga penelitian ini lebih menekankan pada upaya perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja.

Dari uraian persamaan dan perbedaan tersebut, terdapat beberapa celah penelitian (*research gap*) yang mendasari penelitian ini. Pertama, penelitian terdahulu umumnya menguji pengaruh faktor tertentu terhadap produktivitas kerja dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif agar kondisi produktivitas kerja pegawai dapat digambarkan lebih mendalam. Kedua, penelitian terdahulu banyak dilakukan di instansi pemerintah level yang lebih tinggi atau di sektor swasta, sementara kajian pada level kelurahan, khususnya Kelurahan Sukamaju Kaler, masih jarang ditemukan. Ketiga, penelitian terdahulu umumnya melaporkan produktivitas kerja pada kategori baik atau cukup baik, sedangkan penelitian ini justru berawal dari permasalahan produktivitas kerja yang belum optimal di lapangan. Celah-celah tersebutlah yang membuat penelitian

mengenai Produktivitas Kerja Pegawai di Kelurahan Sukamaju Kaler Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya penting untuk dilakukan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Konsep Produktivitas Kerja

2.2.1.1 Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan ukuran sejauh mana sumber daya yang dimiliki organisasi dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan output tertentu secara efektif dan efisien (Sisca, 2020). Zain dan Sofia (2023) mendefinisikan produktivitas sebagai hasil kombinasi antara motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, gaya kepemimpinan, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang tercermin dalam prestasi kerja karyawan. Definisi ini menekankan bahwa produktivitas bukan hanya persoalan kuantitas output, tetapi juga mencakup aspek kualitas dan adaptasi terhadap perubahan teknologi dalam organisasi.

Menurut Natania (2025), produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan, di mana produktivitas optimal memanfaatkan jam kerja secara maksimal untuk menghasilkan hasil yang sesuai standar kualitas. Pendapat ini menyoroti pentingnya sistem kerja yang efektif, termasuk pola kerja yang mendukung keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan mental pegawai, sehingga meningkatkan motivasi dan kualitas hidup secara keseluruhan. Sementara itu, Prayogi et al. (2025) memandang produktivitas sebagai elemen krusial yang ditentukan oleh kinerja individu dan organisasi,

di mana tantangan seperti perubahan pola kerja dan tekanan target memerlukan pendekatan multidimensional untuk mencapai hasil maksimal.

1.2.1.2 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sisca (2020:141) produktivitas kerja adalah konsep multidimensi yang mencakup dimensi ekonomi, filosofi, dan sistem. Secara ekonomi, produktivitas berarti efisiensi, yaitu perbandingan terbaik antara input dan output, dengan pengorbanan sekecil-kecilnya untuk memperoleh hasil sebesar-besarnya. Selain itu, produktivitas juga mencerminkan upaya perbaikan kerja secara berkelanjutan dalam suatu sistem organisasi. Sisca (2020:142) juga menyebutkan indikator dalam produktivitas yaitu sebagai berikut:

1. Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan terbaik antara input (masukan) dan output (keluaran). Ratio antara pemasukan (input) dengan keluaran (output) merupakan unsur efisiensi adalah sebagai salah satu indikator dari produktivitas kerja. Menurut Ravianto (1998) produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi yaitu modal, material, peralatan atau teknologi, manajemen SDM, informasi dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Efisiensi ini selalu berhubungan pada keberhasilan untuk menekankan pemasukan (input) dengan memaksimalkan hasil (output). Sederhana nya jika semakin kecil pemasukan (input) digunakan dengan hasil yang optimal maka akan semakin tinggi tingkat efisiensinya.

2. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Hidayat (1986) menjelaskan bahwa indikator ini adalah salah satu ukuran yang menyatakan bahwa seberapa jauh target yang telah dicapai (kuantitas, kualitas, dan waktu). Jika semakin besar persentase target yang dicapai, maka semakin tinggi juga efektivitas kerja pegawai.

3. Kualitas kerja

Flippo (2005) menyatakan 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 dengan baik.

4. Kuantitas kerja

Menurut Wilson dan Heyyel (1987) kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam periode tertentu. Dengan demikian semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka akan semakin tinggi tingkat produktivitasnya. Tetapi kuantitas kerja ini harus diimbangi dengan kualitas kerja.

5. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah pencapaian suatu target kerja pegawai dengan waktu yang telah ditetapkan. Chariri dan Ghazali (2003) mendefinisikan tepat waktu sebagai suatu pemanfaatan informasi oleh pengambilan keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan

kapasitas atau kemampuan untuk mengambil keputusan. Oleh karena itu semakin cepat pekerjaan tepat waktu maka akan semakin tinggi produktif kerjanya.

Prayogi et al. (2025) menambahkan bahwa indikator produktivitas juga mencakup aspek perilaku pegawai, seperti disiplin, inisiatif, dan kerjasama tim, karena faktor-faktor tersebut berdampak langsung pada hasil kerja organisasi, terutama dalam konteks industri yang mengalami perubahan teknologi.

2.2.1.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Zain dan Sofia (2023) menyoroti pentingnya faktor manajerial, seperti perencanaan kerja, kepemimpinan, dan sistem pengawasan melalui penilaian prestasi kerja. Apabila manajemen organisasi lemah, maka produktivitas pegawai juga akan rendah.

Pendapat lainnya dari Gomes (2003) di dalam Candra & Ojak (2021) menyebutkan bahwa produktivitas kerja pegawai tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Gomes menjelaskan bahwa terdapat lima faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja, yaitu pengetahuan, keahlian, kemampuan, sikap, dan perilaku.

Natania (2025) menekankan faktor lingkungan kerja, seperti pola kerja dan shift yang optimal, yang dapat memengaruhi keselamatan, kesehatan mental, serta motivasi pegawai. Perubahan pola kerja, misalnya

dari sistem tradisional ke yang lebih fleksibel, dapat meningkatkan efisiensi jika didukung dengan penggunaan sumber daya yang tepat. Sementara itu,

Prayogi et al. (2025) mengidentifikasi faktor individu dan organisasional, seperti motivasi, kompetensi, beban kerja, gaya kepemimpinan suportif, insentif yang adil, serta keseimbangan kerja-hidup (work-life balance). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif karena terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sementara tekanan beban kerja yang berlebih atau ketidakjelasan evaluasi kinerja dapat menghambat produktivitas. Dalam konteks organisasi publik, faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, regulasi, dan ekspektasi masyarakat juga berperan penting. Misalnya, adanya kebijakan digitalisasi pelayanan publik mendorong pegawai untuk beradaptasi dengan teknologi baru agar produktivitas meningkat. Sebaliknya, regulasi yang terlalu birokratis dapat menghambat produktivitas karena menimbulkan prosedur yang berbelit-belit.

2.2.2 Teori Produktivitas Kerja dalam Manajemen SDM

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok pegawai dalam menghasilkan output (hasil kerja) secara optimal dengan memanfaatkan input (sumber daya) yang tersedia secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya diukur dari banyaknya hasil yang dicapai, tetapi juga dari bagaimana proses kerja dilakukan dengan penggunaan waktu, tenaga, biaya, dan fasilitas secara tepat guna (Sisca, 2020).

Secara umum, produktivitas kerja mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sesuai standar yang

telah ditetapkan. Semakin tinggi hasil yang diperoleh dengan penggunaan sumber daya yang tepat serta penyelesaian pekerjaan yang berkualitas dan tepat waktu, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja tersebut. Berikut penjelasan indikator produktivitas kerja:

1. Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan terbaik antara *input* (masukan) dan *output* (keluaran). Produktivitas dikatakan efisien apabila pegawai mampu menggunakan sumber daya seperti modal, waktu, tenaga, material, dan teknologi secara hemat untuk menghasilkan output yang maksimal. Semakin kecil input yang digunakan dengan hasil yang optimal, semakin tinggi tingkat efisiensinya.

2. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Indikator ini berorientasi pada hasil (*output*), bukan pada besar kecilnya input yang digunakan. Semakin besar persentase target yang tercapai, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun waktu, maka semakin tinggi efektivitas kerja pegawai.

3. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai sesuai dengan standar operasional organisasi. Kualitas tidak hanya mencakup produk fisik, tetapi juga jasa. Semakin baik hasil kerja yang sesuai standar, semakin tinggi kualitas kerja dan semakin besar kontribusinya terhadap produktivitas.

4. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu. Semakin banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan, maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya. Namun, kuantitas harus tetap diimbangi dengan kualitas kerja.

5. Ketepatan Waktu

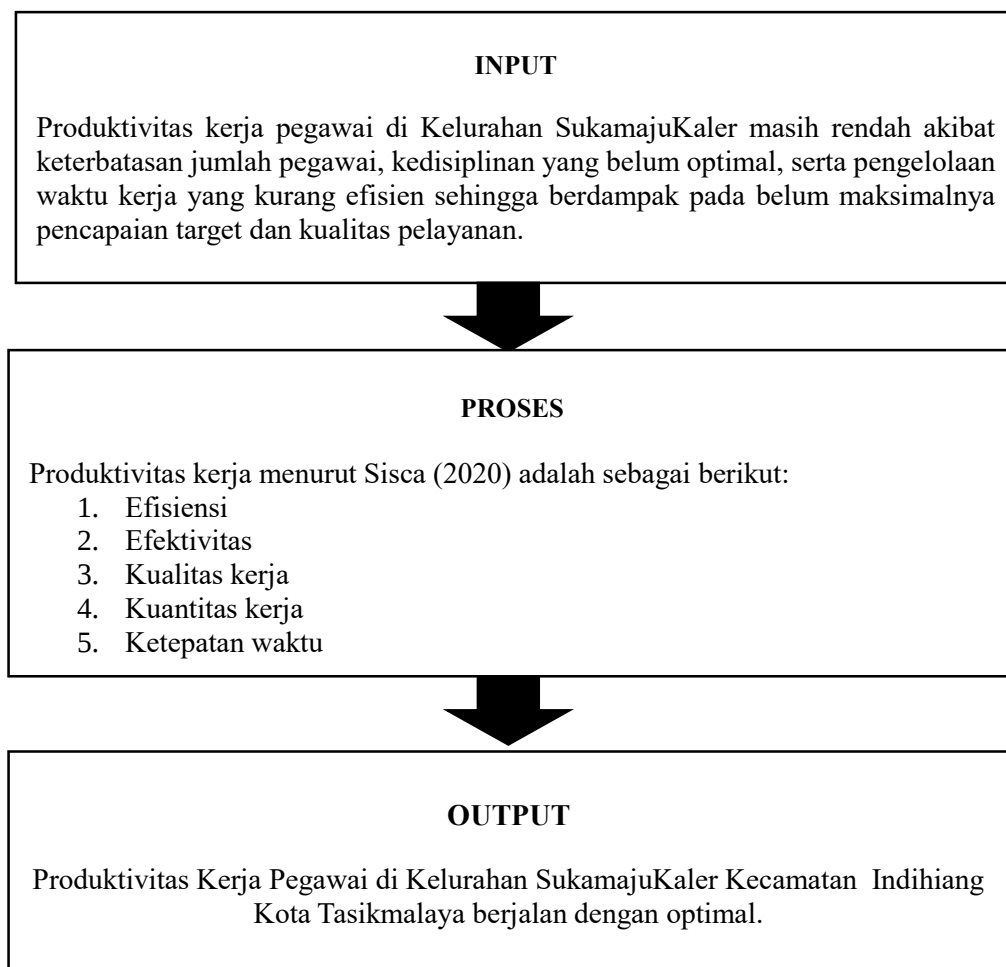
Ketepatan waktu adalah kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pekerjaan yang selesai tepat waktu menunjukkan produktivitas yang baik, sedangkan keterlambatan atau penundaan pekerjaan menunjukkan produktivitas yang rendah.

2.3 Kerangka Pemikiran

Administrasi publik merupakan ilmu yang mempelajari tentang bagaimana proses penyelenggaraan pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien. Salah satu komponen penting dalam administrasi publik adalah pengelolaan sumber daya aparatur, yang dimana kualitas dan kinerja pegawai ini sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi publik dalam mencapai tujuan dari pelayanan. Adapun keterkaitan “Produktivitas Kerja Pegawai di Kelurahan Sukamajukaler Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya” dengan Administrasi Publik terletak pada fokus penelitian yang meninjau kinerja para pegawai pemerintah dalam memberikan layanan. Administrasi Publik mempelajari bagaimana pemerintah mengelola organisasi secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan melayani masyarakat. Oleh karena itu produktivitas kerja pegawai menjadi indikator dalam mengevaluasi keberhasilan pemerintah daerah setempat, terutama di Kelurahan Sukamajukaler Kecamatan Indihiang Kota

Tasikmalaya, untuk menunjukkan seberapa baik staf menggunakan sumber daya yang tersedia, melaksanakan tugas dan fungsi utamanya, serta memberikan layanan berkualitas kepada masyarakat yang sesuai dengan prinsip-prinsip keefektifan, keefisienan, dan akuntabilitas dalam pemerintahan publik.

Bagan kerangka pemikiran penelitian ini disusun berdasarkan pendekatan *Model Input–Process–Output* (IPO) yang dikembangkan oleh Ludwig von Bertalanffy. Model tersebut membantu menjelaskan produktivitas kerja pegawai sebagai hasil dari suatu sistem kerja yang saling berkaitan. Bagan kerangka pemikiran disajikan seperti gambar berikut ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Diagram tersebut menggambarkan alur pemikiran penelitian menggunakan pendekatan *Input-Proses-Output* (IPO). Pada bagian *input*, permasalahan utama yang dihadapi adalah rendahnya produktivitas kerja pegawai di Kelurahan SukamajuKaler. Kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu keterbatasan jumlah pegawai sehingga beban kerja tidak seimbang, kedisiplinan yang belum optimal, serta pengelolaan waktu kerja yang kurang efisien. Dampaknya, pencapaian target kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat belum maksimal.

Proses produktivitas kerja menurut Sisca (2020) dapat dilihat melalui lima indikator utama, yaitu efisiensi, efektivitas, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Efisiensi berkaitan dengan kemampuan menggunakan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan output maksimal, sedangkan efektivitas berfokus pada tingkat pencapaian tujuan atau target yang telah ditetapkan. Kualitas kerja mencerminkan mutu hasil pekerjaan sesuai standar organisasi, sementara kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu. Adapun ketepatan waktu menekankan pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, sehingga keseluruhan indikator tersebut menggambarkan proses pencapaian produktivitas kerja secara menyeluruh.

Adapun pada bagian *output*, diharapkan tercapai kondisi produktivitas kerja pegawai yang optimal di Kelurahan SukamajuKaler, Kecamatan Indihiang, Kota Tasikmalaya. Produktivitas yang optimal ditandai dengan tercapainya target kerja, meningkatnya kualitas pelayanan, serta pengelolaan sumber daya yang lebih efektif dan efisien.

2.4 Proposisi

Produktivitas kerja pegawai di Kelurahan Sukamaju Kaler Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya akan berjalan dengan optimal apabila kelima indikator produktivitas kerja menurut Sisca (2020), yaitu efisien, efektivitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu, dapat terpenuhi dan dilaksanakan dengan baik oleh pegawai. Sebaliknya, apabila salah satu atau beberapa indikator tersebut tidak berjalan sebagaimana mestinya, maka produktivitas kerja pegawai di Kelurahan Sukamaju Kaler akan mengalami hambatan.

