

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai “ *The process by which behavior is energized and directed*” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Dari batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu (Robbins. 2008).

Sedangkan pengertian mengenai motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mendefinisikan motivasi (*Motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya (Melayu. 2001).

Menurut Melayu motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Herold Koontz, motivasi mengacu pada dorongan dan usaha

untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Sedangkan menurut Wayne F. Cassio, motivasi adalah sesuatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya : rasa lapar, haus dan bermasyarakat) (Hasibian. 2001).

Filmore H. Stanford, mengatakan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Robert A. Baron, motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive aurosal*). Bila suatu kebutuhan tidak terpuaskan, timbul *drive* dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (*incentive*) dalam tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja Ernest J. McCormick mengemukakan bahwa Motivasi kerja adalah merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Anwar. 1993).

Menurut PF. Drucker, motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang. dan inilah yang motivasi dasar yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk berperan dengan baik. Dan seorang ahli dalam aliran behaviorisme, yaitu B.F. Skinner memberi contoh pengertian motivasi sebagai berikut :

“ if you want people to be productive and active in various ways, the important thing is to analyze the contingencies of reinforcement, not the need to be satisfied”.

Dalam memotifasi karyawan pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan. Dari pengertian para tokoh diatas maka, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Pandji. 1992).

2.1.2 Teori Maslow

Teori kebutuhan Maslow merupakan konsep aktualisasi diri yang merupakan keinginan untuk mewujudkan kemampuan diri atau keinginan untuk menjadi apapun yang mampu dicapai oleh setiap individu. Kehidupan keluarga petani kelapa sawit memiliki keinginan untuk mewujudkan impian-impianya melalui anak. Kebutuhan akan prestise/penghargaan dari orang lain sangatlah diinginkan.

Abraham Maslow menerangkan lima tingkatan kebutuhan dasar manusia adalah sebagai berikut:

1. Basic needs atau kebutuhan fisiologi, merupakan kebutuhan yang paling penting seperti kebutuhan akan makanan. Dominasi kebutuhan fisiologi ini relatif lebih tinggi dibanding dengan kebutuhan lain dan dengan demikian muncul kebutuhankebutuhan lain.

2. *Safety needs* atau kebutuhan akan keselamatan, merupakan kebutuhan yang meliputi keamanan, kemantapan, ketergantungan, kebebasan dari rasa takut, cemas dan kekalutan; kebutuhan akan struktur, ketertiban, hukum, batas-batas kekuatan pada diri, pelindung dan sebagainya.
3. *Love needs* atau kebutuhan rasa memiliki dan rasa cinta, merupakan kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keselamatan telah terpenuhi. Artinya orang dalam kehidupannya akan membutuhkan rasa untuk disayang dan menyayangi antar sesama dan untuk berkumpul dengan orang lain.
4. *Esteem needs* atau kebutuhan akan harga diri. Semua orang dalam masyarakat mempunyai kebutuhan atau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, mempunyai dasar yang kuat yang biasanya bermutu tinggi akan rasa hormat diri atau harga diri dan penghargaan dari orang lain. Kebutuhan ini di bagi dalam dua peringkat:
 - a. Keinginan akan kekuatan, akan prestasi, berkecukupan, unggul, dan kemampuan, percaya pada diri sendiri, kemerdekaan dan kebebasan.
 - b. Hasrat akan nama baik atau gengsi dan harga diri, prestise (penghormatan dan penghargaan dari orang lain), status, ketenaran dan kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian dan martabat.
5. *Self Actualitation needs* atau kebutuhan akan perwujudan diri, yakni kecenderungan untuk mewujudkan dirinya sesuai dengan kemampuannya (Maslow, 1988).

2.1.3 Konsep Motivasi Kerja

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam menyusun suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Tanpa adanya manusia dalam suatu perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya (Veithzal, Rivai. 2005).

Ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Tingkat kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan produktivitas perusahaan dari tiap individu yang bekerja di dalamnya, dimana produktivitas individu merupakan ukuran dari produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi adalah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu (Sugiyono. 2006).

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal. Karyawan

yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi untuk pencapaian peningkatan perusahaannya, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan tidak mudah, banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah insentif. Insentif merupakan suatu alat yang digunakan untuk dapat memenuhi apa yang diinginkan karyawan (Sedarmayanti, 2001).

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu upaya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Pada umumnya, seorang karyawan akan mengalami kepuasan kerja apabila keinginan dan kebutuhannya terpenuhi. Demikian pula, peran serta dan keterlibatan diri tanpa paksaan, akan meningkatkan motivasi kerja. Kesesuaian antara kebutuhan individual dan kebutuhan organisasi, merupakan faktor penting yang dapat menunjang produktivitas kerja (Ruky. 2004).

2.1.4 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Selanjutnya menurut Winardi (2002: 6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Amirullah dkk, 2002).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu (karyawan) atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Pada dasarnya motivasi merupakan suatu dorongan baik dalam diri seseorang maupun dari luar atau dari lingkungan yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya, dan apabila dikaitkan dengan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang maka tujuan dari pemberian motivasi dalam pekerjaan tersebut agar pekerja lebih efektif dan efisien. Tujuan pemberian motivasi adalah :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
 - g. Meningkatkan kesejahteraan karyawan terhadap tugas-tugasnya.
 - h. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- (Hasibuan. 1994).

2.1.5 Implementasi Alat Motivasi kerja

Pada dasarnya motivasi merupakan suatu dorongan baik dalam diri seseorang maupun dari luar atau dari lingkungan yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya, dan apabila dikaitkan dengan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang maka tujuan dari pemberian motivasi dalam pekerjaan tersebut agar pekerja lebih efektif dan efisien. Adapun alat-alat motivasi yang dapat diberikan kepada karyawan adalah:

- a. *Material Incentive* (Insentif Materill) merupakan alat motivasi yang diberikan kepada karyawan yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikannya. Yang termasuk alat motivasi ini antara lain upah, barang-barang, dan hal sejenisnya.
- b. *Non Material Incentive* (Insentif Non Materill) merupakan alat motivasi yang diberikan kepada karyawan seperti penempatan kerja yang sesuai, latihan yang sistematis, promosi yang objektif, pekerjaan yang terjamin, piutang jasa dan hal yang sejenisnya.
- c. Teori Prestasi David McClelland, teori ini mengklasifikasikan motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan. David C. Mc. Clelland beserta rekan-rekannya

yang menyatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila di sadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for Achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
 2. Kebutuhan dalam kekuasaan atas otoritas kerja (*Need for Power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
 3. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.
- d. Kompetensi Kerja, Becker, Huselid dan Ulrich dalam Tjutju Yuniarsih & Suwatno (2008), menyatakan bahwa “ *Competence refers to an individual’s knowledge, skills, abilities or personality characteristic that directly influences his or her job performance*”. Artinya bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya (Prabu, A. 2006).

2.1.6 Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan

dan produktivitas akan meningkat. Menurut Anoraga (2009) produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan (Gitosudarno. 2000).

Menurut Hasibuan (2003) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Mangkunegara. 2006).

Menurut Sinungan (1997) produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien (Manullang. 2000).

Menurut Mathis dalam (Butar, 2015) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut (Diery. 2001).

Nawawi (1990) menyatakan bahwa pengertian produktivitas adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan kaitan antara hasil atau keluaran yang dicapai dengan sumber atau masukan yang dipakai untuk menghasilkan keluaran itu. Menurut Ravianto (Wardani, 2008) Produktivitas kerja merupakan hasil yang berkesinambungan

antara individu tenaga kerja dengan lingkungan di luar pekerjaan, termasuk lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya dan lingkungan (Gardner. 2001).

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Ashar, 2015).

Mathis dan Jackson (2001) produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerja yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Ini juga berguna dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara input dan output. Produktivitas adalah ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan, sedangkan efisiensi mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan ini menggunakan sumber daya minimum dan mendapatkan output maksimum. Produktivitas dapat dipelajari untuk organisasi secara keseluruhan, kelompok atau individu pekerja (Martoyo. 2000).

Menurut Sedarmayanti (Almigo, 2004) menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga

kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Susilo. 2000).

2.1.7 Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan persoalan yang selalu dibicarakan oleh banyak orang terutama untuk persoalan-persoalan yang berhubungan dengan Dunia industri. Salah satu industri di Indonesia yang sedang mengalami dilema permasalahan yang cukup kompleks adalah perusahaan yang berbasis peresroan terbatas (PT). Permasalahan yang menimpa perusahaan yang berbasis peresroan terbatas (PT) saat ini diantaranya adalah perang kualitas dan kuantitas yang didasarkan produktivitas karyawan (Wibowo. 2008).

Produktivitas kerja karyawan merupakan persoalan yang selalu dibicarakan oleh banyak orang terutama untuk persoalan-persoalan yang berhubungan dengan Dunia industri. Agar mampu bertahan di tengah tantangan dan perubahan, perusahaan media cetak harus mampu meningkatkan keahlian mereka demi membantu masyarakat yang membutuhkan layanan informasi yang diinginkan. Selain itu hal yang paling penting adalah perusahaan media cetak harus mengubah cara kerja mereka selama ini. Selain itu, industri media merupakan "*human intensive industry*" yaitu sebuah industri, dimana mesin utamanya adalah manusia. Sehingga apabila sumber daya manusia yang ada

dalam industri ini semakin rendah kualitasnya, tentu saja secara keseluruhan kualitas industri ini beserta produk-produknya akan semakin menurun pula. Untuk mengatasi hal tersebut, maka perusahaan media cetak harus mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas, baik dalam kompetensi yang harus ditingkatkan maupun peningkatan sikap mental produktif berupa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan (Mangkuenegara. 2006).

Produktivitas kerja dapat dinilai dari dua aspek yaitu aspek ekonomi dan aspek non ekonomi seperti manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, mutu kehidupan, perlindungan dan keselamatan kerja, motivasi, insentif, dan lain sebagainya. Aspek-aspek non ekonomi ini sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Schermerharn (2003) produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas kerja dapat pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas kerja juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan (Wibowo. 2008).

Menurut formulasi *National Productivity Board* (NPB) Singapore, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan

mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini (Tjutju Yuniarsih & Suwanto, 2008).

Produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil- hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang di pergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Dengan begitu produktivitas merupakan ukuran hubungan antara input (tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energi, dan lain-lain) dengan kualitas dan kuantitas output (barang dan jasa) (Triton. 2007).

Hal serupa di jelaskan Greeberg yang dikutip oleh Robert L. Mathis (2001) mendefinisikan “produktivitas kerja sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut”. Ukuran produktivitas kerja yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sedangkan definisi produktivitas kerja menurut Zainal Mustafa Eq (2007) yaitu “perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan pemakaian mesin secara cepat dan peran tenaga kerja yang bersangkutan per satuan waktu. Secara matematis, jika hasil kerja atau output = 0 dan peran tenaga kerja atau input = 1 maka produktivitas kerja = $(0/1)*100\%$ ”.³ Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika yang bersangkutan mampu menghasilkan output lebih banyak dalam satuan waktu tertentu. Jika produktivitas kerja hanya dikaitkan dengan waktu saja,

maka jelas kiranya bahwa produktivitas kerja sangat tergantung pada segi keterampilan dan keahlian tenaga kerja secara fisik (Mustafa, Z. 2007).

2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja (Sumber Daya Manusia) maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu:

- a. Sikap kerja seperti; kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
- d. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Selain dari faktor-faktor di atas, terdapat pula berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: (Sedarmayanti. 2001).

- a. Sikap Mental, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen
- e. Hubungan Industrial Pancasila
- f. Tingkat Penghasilan
- g. Gizi dan Kesehatan
- h. Jaminan Sosial
- i. Lingkungan dan Iklim Kerja
- j. Sarana Produksi
- k. Teknologi
- l. Kesempatan Berprestasi (Susilo, M. 2000).

2.1.9 Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan (Diery. 2001).

Paul Mali mengatakan bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dikaitkan dengan *performance*, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Indeks produktivitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian *performance* dengan sumber-sumber yang dialokasikan (Suwatno. 2008).

Efektivitas berkaitan dengan sejauhmana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Dia merupakan pegawai yang produktif. Bila efektivitas tinggi namun efisiensi rendah, berarti telah terjadi pemborosan, sebaliknya jika efisiensi tinggi namun efektivitas rendah berarti kegiatan tidak mencapai sasaran, hasil yang dicapai lebih rendah dari target. Rendahnya tingkat efektivitas dan efisiensi bisa disebabkan oleh kelalaian dan ketidakmampuan pegawai, atau bisa juga karena kesalahan manajemen (Manullang. 2000).

2.1.10 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas pegawai harus memperhatikan usaha yang dilakukan pegawai dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan, dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian, pengukuran produktivitas kerja pegawai disamping berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari kualifikasi dan pengembangan profesionalnya.

A Dale Timpe (1989) mengungkapkan tentang ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut:

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat,
- b. Kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.

- c. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
- d. Memahami pekerjaan.
- e. Belajar dengan “cerdik” menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan, keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya dan jadwal.
- f. Selalu mencari perbaikan, tetapi mengetahui kapan harus berhenti menyempurnakan (Sedarmayanti. 2001).

2.1.11 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada, pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan ulang berlangsung secara sadar. Dalam buku manajemen sumber daya manusia dijelaskan bahwa ”Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidaksinambungan” (Martoyo. 2000).

Produk adalah hasil (output a thing produced), Production kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (the act producing). Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok, yang menurut Siagian (1985), dikatakan bahwa "Ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang/organisasi (Singarimbun. 1987).

Dalam bukunya Evaluasi Kinerja SDM situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah kebijakan perusahaan seperti skala upah dan tunjangan pegawai (Cuff, pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu. Sistem balas jasa atau imbalan, kenaikan gaji, bonus dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif. Upah harus dikaitkan dengan peningkatan produktivitas sehingga mengapa upah tersebut diberikan, dan upah harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang-orang lain dalam kelompok kerja. Untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak perusahaan yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem yang berlaku bagi karyawan perusahaan, salah satu bentuk insentif tersebut adalah pemberian bonus (Mangkunegaran. 2006).

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini akan digunakan lima tinjauan pustaka yang nantinya dapat mendukung penelitian, berikut ini merupakan tinjauan pustaka yang diambil yaitu:

Tabel 2.1 Tinjauan Studi

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Keterbatasan Penelitian
1	Roni Fasliah /2013	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, tbk.	Motivasi kerja dan Disiplin Kerja	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.	Variabel yang diteliti masih kurang cukup untuk dapat menjelaskan secara rinci terkait produktivitas kerja karyawan
2	Yusriha /2013	Disiplin kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan	Disiplin kerja dan Kompensasi	Secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan yang dominan adalah disiplin kerja.	Sulitnya memberikan kuesioner terhadap responden membuat peneliti mengusulkan kuesioner online dalam bentuk link
3	Hari Mulyadi /2010	Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa	Motivasi dan Kompensasi Kerja	Diperoleh temuan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berada dalam kategori sedang. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.	Peneliti hanya menganalisa pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan
4	Henni Indrayani/ 2012	Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Efektivitas, Efisiensi Dan Produktivitas Perusahaan	Efektivitas, Efisiensi dan Produktivitas Perusahaan	Penerapan teknologi Informasi dalam organisasi harus didukung oleh sumberdaya manusia yang handal, oleh karena itu dalam usaha meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan.	Sulitnya peneliti mendapatkan hasil jawaban kuesioner dari responden membuat peneliti harus bulak balik ke perusahaan
5	Erlin Emilia Kandou/ 2013	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada PT. Air Manado)	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	Produktivitas kerja karyawan akan bertambah atau meningkat secara berarti apabila diberikan pelatihan dan pengembangan karyawan.	Peneliti hanya membatasi masalah pada hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan
6	Desi. R / 2013	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas	Motivasi	Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan	Perlunya penambahan variabel lain untuk dapat

		Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung		memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.	mengetahui lebih detail terkait produktivitas kerja karyawan
7	Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat / 2008	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata	Motivasi dan Kemampuan Kerja Karyawan	Tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Safilindo Permata secara umum berkategori tinggi. Motivasi kerja karyawan dan kemampuan kerja seorang karyawan berpengaruh sangat tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.	Penelitian ini hanya membahas Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
8	Muhamad Ekhsan, Nur Aeni, Ryani Dhyan Parashakti, Mochammad Fahlevi / 2019	The Impact of Motivation, Work Satisfaction and Compensation on Employee's Productivity in Coal Companies	Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi	Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kompensasi memiliki hubungan positif yang kuat dengan produktivitas karyawan.	Peneliti tidak menjelaskan secara detail terkait pertanyaan positif dan negatifnya pada kuesioner
9	Chukwum a. Edwin Maduka dan Dr. Obiefuna Okafor/ 2014	Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi	Motivasi	Gaji yang dibayarkan kepada staf junior di perusahaan tersebut sangat di bawah ketentuan. Studi tersebut merekomendasi kenaikan gaji melalui promosi, tunjangan lembur dan liburan dengan gaji harus digunakan sebagai alat motivasi.	Peneliti tidak menjelaskan secara detail terkait pertanyaan positif dan negatifnya pada kuesioner
10	Ismet Sulila/ 2019	The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo	Disiplin dan Motivasi Kerja	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kinerja karyawan. Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model disiplin dan motivasi kerja, sedangkan sisa persentasi dipengaruhi oleh variabel lain.	Peneliti tidak menjelaskan secara detail terkait pertanyaan positif dan negatifnya pada kuesioner

Sumber: *Editing Penulis (Jurnal Nasional dan Journal Internasional- ISSN), Januari 2021. 07.30 WIB*

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas, maka peneliti membuat kesimpulan bahwa penelitian dilakukan dengan objek yang berbeda-beda akan tetapi menggunakan variabel Y yang sama yaitu terkait masalah produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditujukan untuk dapat menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti, motivasi kerja, kemauan kerja, disiplin kerja dll. Selain itu penelitian terdahulu juga memberikan gambaran bahwa terdapat keterbatasan penelitian yang harus diperhatikan sehingga pada penelitian selanjutnya keterbatasan penelitian tersebut dapat diperbaiki.

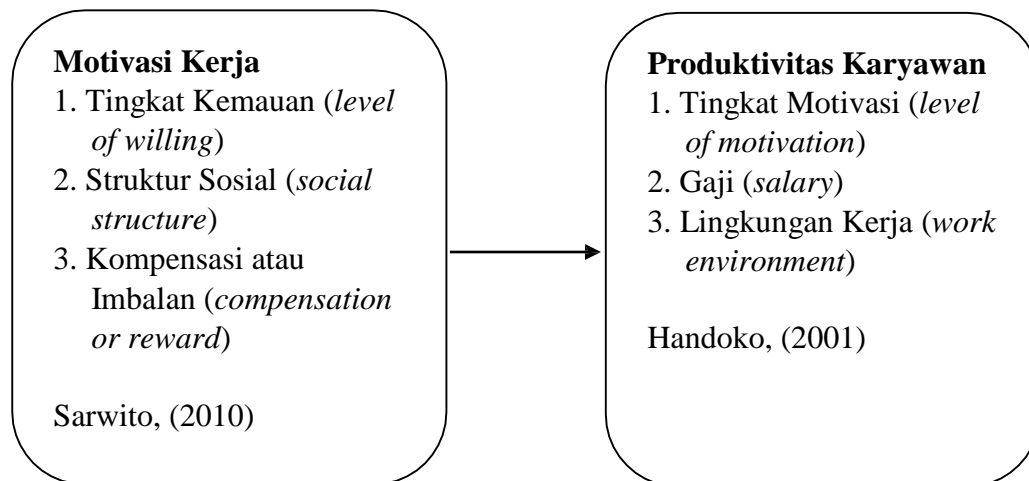
Penejelasan dari Tabel 2.1 di atas menunjukkan bahwa dengan adanya evaluasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperhatikan faktor-faktornya. Sehingga penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu sebagai berikut:

1. Objek penelitian yaitu pada PT. Mahligai Indococo Fiber
2. Narasumber dan responden penelitian yaitu pada karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Mahligai Indococo Fiber
3. Analisis hanya pada efektivitas dan efisiensi dalam konteks sumber daya
4. Variabel X yang digunakan hanya pada pengaruh motivasi kerja
5. Analisis pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam membuat suatu sketsa pemikiran perlu diadakannya suatu kerangka sehingga mendapatkan gambaran yang jelas mengenai proses implementasi tindakan suatu penelitian dari awal hingga akhir. Kerangka Pemikiran

merupakan gambaran awal suatu penelitian dalam merangkai naskah sehingga dapat tersusun dengan baik dan seksama. Sketsa pemikiran terkait judul penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahligai Indococ Fiber dapat dijelaskan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Produktivitas karyawan perlu memperhatikan usaha yang dilakukan karyawan dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan, dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas. Karyawan yang produktif selalu memberikan sumbangan yang nyata bagi perusahaan. Sedarmayanti (2001) mengatakan bahwa unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Berdasarkan kerangka teori di atas menunjukkan bahwa adanya hubungan atau pengaruh positif antara motivasi dengan tingkat produktivitas perusahaan.

Semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan kompetensi SDM maka kecenderungannya akan semakin tinggi pula pencapaian tingkat produktivitas kerja perusahaan.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syamsul Hadi Senen Siti Solihat, 2008) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh temuan: Tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Safilindo Permata secara umum berkategori tinggi. Motivasi kerja karyawan dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh sangat tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti membuat hipotesis yaitu sebagai berikut:

H₁ : Motivasi Kerja Berpengaruh Segnifikan Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Roni Faslah, 2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk”. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti membuat hipotesis yaitu sebagai berikut:

H₂ : Motivasi Kerja Berpengaruh Segnifikan Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan