

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, dan untuk mencapai tujuan tersebut peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi kerja dalam organisasi tersebut. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku kinerja karyawan untuk mencapai produktivitas yang tinggi, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat Andika et al., (2019).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan dari dalam atau luar diri manusia yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas oleh karena itu motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Berikut indikator motivasi kerja yang digunakan peneliti mengacu pada teori Maslow dalam Wijiasih et al, (2020)

- a. Kebutuhan fisiologi adalah tingkatan hirarki yang paling mendasar dalam teori motivasi Maslow. Kebutuhan ini meliputi makan, minum, tidur, tempat tinggal dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman merupakan tingkatan hirarki kedua dalam teori motivasi Maslow. Kebutuhan rasa aman meliputi jaminan hari tua, perlindungan dari kecelakaan kerja dan lainnya.
- c. Kebutuhan sosial merupakan tingkatan ketiga dalam hirarki teori motivasi Maslow. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Manusia adalah makhluk sosial yang memerlukan interaksi dengan orang lain.
- d. Kebutuhan penghargaan merupakan tingkatan keempat dalam hirarki teori motivasi Maslow. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan seseorang untuk dihormati dan dihargai atas prestasi yang dilakukan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri adalah hirarki tertinggi dalam teori motivasi Maslow. Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk mengembangkan diri dan potensi yang ada dalam dirinya.

2.1.3 Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Nugroho et al., 2019) jenis motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan cara memberikan *reward* kepada mereka yang melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan motivasi positif ini bawahan semangat akan meningkatkan kinerjanya, karena orang umumnya senang menerima *reward*.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan untuk memberikan panisemen kepada mereka yang bekerja kurang baik (prestasi rendah). Dengan ini negatif bawahan memotivasi semangat dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut hukuman, tapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat tidak baik.

2.1.4 Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi terhadap karyawan antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik(Ardian, 2019).

2.1.5 Teori Motivasi

Winardi (2012) mengemukakan bahwa istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (to move). Motivasi menurut Sutrisno (2013) adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi menurut Mangkunegara (2012) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.2 Produktivitas

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu. Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses Maludin, (2017).

Produktifitas sebagai perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Dari definisi tersebut jelas bahwa di dalam Produktifitas mengandung unsur-unsur Input (masukan) dan Output (keluaran) di dalam suatu periode waktu yang sama.

Pengukuran produktifitas merupakan suatu alat yang penting bagi perusahaan. Manfaat yang diperoleh dari pengukuran Produktifitas bagi perusahaan adalah:

1. Sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi.
2. Menunjang terwujudnya target, sasaran dan tujuan perusahaan melalui tenaga kerja (Husna Purnama, 2017).

2.2.2 Pengukuran Produktivitas

Pengukuran Produktivitas Produktivitas secara umum dapat diukur dengan berbagai ukuran dibawah ini yakni:

- a. Produktivitas Parsial Merupakan perbandingan antara output dengan salah satu input saja. Pengukuran jenis ini biasa digunakan dalam mengukur produktivitas tenaga kerja yakni menunjukkan rata-rata output per tenaga kerja.
- b. Produktivitas Total Faktor Merupakan perbandingan antara output dengan beberapa input secara serentak. Hubungan tersebut dinyatakan dalam rasio dari indeks output terhadap indeks input agregat, jika rasio meningkat berarti lebih banyak output dapat diproduksi

menggunakan jumlah input tertentu atau sejumlah output dapat diproduksi dengan menggunakan lebih sedikit input Muayyad, (2016).

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Dalam mengukur produktifitas kerja diperlukan indikator produktivitas kerja sebagai berikut:

a. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat

berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan Muayyad, (2016).

2.3 Landasan Empiris

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan Serta dampaknya pada kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Data	Kesimpulan Penelitian
1	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Primarindo Kencana.	(Laisa & Monoarfa, 2018).	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya – Binjai, Sumatra utara	Hasibuan & Silvy, (2019).	Kuantitatif	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara parsial (Uji t) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan (Uji F) bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.
3	Pengaruh Motivasi	(Rahmawati, 2010)	Regresi linier	Adanya pengaruh yang signifikan dari faktor

	Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Permodalan Nasional Madani Banjarmasin		berganda	motivasi yang terdiri dari kebutuhan individu, harapan individu dan perlakuan yang adil terhadap produktivitas kerja karyawan PT Permodalan Nasional Mandiri Banjarmasin.
4	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Purantara In-Flight Catering	Gatot Kusjono, Faisal Ahmad Gunawan, dan Suprianto, (2021)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja
5	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang	Liana(2020)	Metode kuantitatif	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang.
6	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Inti Persero Bandung	Leni Ayu Novita Sari, (2015).	Kuantitatif	Motivasi internal dan eksternal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja anggota perusahaan Qnet di Kabupaten Sragen, sehingga seiring dengan peningkatan pada motivasi dari dalam

				<p>diri anggota dan dari luar diri anggota akan memberikan stimulus dalam meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi eksternal merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja anggota perusahaan Qnet di Kabupaten Sragen, sehingga peningkatan produktivitas kerja anggota akan mengalami peningkatan yang signifikan apabila ada dorongan dari luar dan semangat untuk bekerja.</p>
7	<p>Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Permodalan Nasional Madani Banjarmasin</p>	<p>Hindriari, (2018).</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan cukup signifikan dan diketahui adanya hubungan yang sangat kuat antar motivasi dengan produktivitas kerja karyawan.</p>
8	<p>Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada</p>	<p>Nurwinda et al., (2020).</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Motivasi kerja memiliki hubungan dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank</p>

	Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu			Syariah Mandiri Area Palu. Semakin baik motivasi kerja pegawai, maka karyawan akan memberikan produktivitas yang baik.
9	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi, Banten.	Denok Sunarsi, (2018)	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi.
10	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan	(Ishaya, 2018).	Kuantitatif	Dalam kesimpulan ini penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap produktivitas yaitu berpengaruh ke arah yang positif.

Sumber: Diolah oleh penulis, 2021

Dari tabel 2.1 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi dan produktivitas kerja dijadikan dasar untuk penelitian ini, dan menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh adalah positif dan signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut (Lutfi & Sunardi, 2019) Menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori relevan, belum didasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Motivasi sebagai kemauan untuk meningkatkan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan syarat hasil upaya tadi akan memuaskan sebagian kebutuhan individu. Tujuan bermula dari adanya kebutuhan atau keinginan ini dapat dijadikan sebagai pembangkit motivasi. Kebutuhan atau keinginan yang terkandung pada diri orang tersebut adalah bagaimana dapat mewujudkan tujuannya (Nurwinda et al., 2020).

Sebuah perusahaan harus memberikan motivasi kerja yang baik karena motivasi kerja berkaitan dengan meningkat dan menurunnya suatu produktivitas. Jika motivasi kerja karyawan sudah baik, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan jika motivasi kerja karyawan tidak baik, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hindriari (2018) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan cukup signifikan dan diketahui adanya hubungan yang sangat kuat antar motivasi dengan produktivitas kerja karyawan. Menurut (Laisa & Monoarfa, 2018) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pengaruh

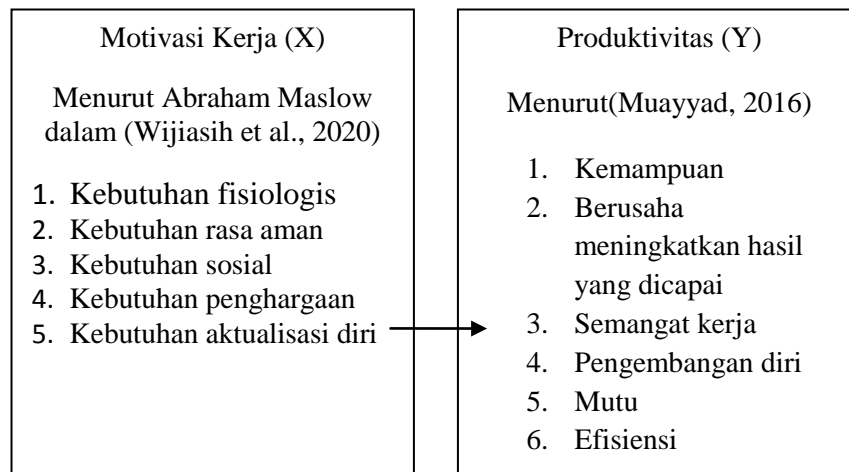
motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan serta penelitian terdahulu, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1 = Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Konverta Mitra Abadi.

2.5 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan harus memperhatikan Sumber Daya Manusia(SDM) sebagai kunci pokok keberhasilan pelaksanaan perusahaandan sebagai faktor pendukung dalam memperngarusi kinerja perusahaan. Pemberian motivasi kepada karyawan sangat memengaruhi produktivitas suatu karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan motivasi yang baik dari perusahaan maka karyawan akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitas yang dihasilkan karyawan lebih maksimal.

Karyawan yang mendapatkan motivasi kerja tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan dan memengaruhi produktifitas karyawan dan perusahaan. Sehingga motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Berikut merupakan gambar kerangka pemikiran.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran