# **BAB II**

# **TINJAUAN PUSTAKA**

## 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur yaitu *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (*energy* atau *power*). Sumber daya manusia pada perusahaan adalah orang yang bekerja di perusahaan yang disebut sebagai karyawan. SDM berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Namun disamping itu, pengetahuan dan kemampuan setiap manusia itu terbatas dan berbeda bahkan sikap dari setiap manusia juga berbeda dan tidak sama.

Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya adalah penerapan manajemen, khususnya untuk sumber daya manusia. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khususnya mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2017:10)** menjelaskan bahwa “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar lebih

efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Selanjutnya menurut **French** dalam **Sedarmayanti (2009:5)** menjelaskan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.”

Serta menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2017:2)** menjelaskan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Sedangkan menurut **Schuler, et al. (1992)** dalam **Edy Sutrisno (2017:6)** mengartikan “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.”

Dari pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diatas dapat dikatakan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja yang dilakukan melalui perekrutan dan seleksi yang mana setelah itu akan diberikan pengembangan (pelatihan, pendidikan, motivasi), pengggunaan dan pemeliharaan guna mencapai tujuan organisasi, individu serta masyarakat. Oleh sebab itu sumber daya manusia sangat penting dan selalu dibutuhkan disetiap perusahaan untuk memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

### **2.1.2 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia**

Terdapat empat fungsi operatif manajemen sumber daya manusia menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2017:2)**, yaitu sebagai berikut:

1. **Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:**
2. **Perencanaan sumber daya manusia**
3. **Analisis jabatan**
4. **Penarikan pegawai**
5. **Penempatan kerja**
6. **Orientasi kerja (*job orientation*)**
7. **Pengembangan tenaga kerja mencangkup:**
8. **Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)**
9. **Pengembangan kerja**
10. **Penilaian prestasi kerja**
11. **Pemberian balas jasa mencangkup:**
12. **Balas jasa langsung terdiri dari:**

* **Gaji/upah**
* **Insntif**

1. **Balas jasa tak langsung terdiri dari:**

* **Keuntungan (*benefit*)**
* **Pelayanan/kesejahteraan (*services*)**

1. **Integrasi mencangkup:**
2. **Kebutuhan karyawan**
3. **Motivasi kerja**
4. **Kepuasan karyawan**
5. **Disiplin kerja**
6. **Partisipasi kerja**
7. **Pemeliharaan tenaga kerja mencangkup:**
8. **Komunikasi kerja**
9. **Kesehatan dan keselamatan kerja**
10. **Pengendalian konflik kerja**
11. **Konseling kerja**
12. **Pemisahan tenaga kerja mencangkup:**

**Pemberhentian karyawan**

### **2.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencangkup masalah-masalah yang menurut **Malayu S.P Hasibuan (2017:14)**, yaitu sebagai berikut:

1. **Menetapkan jumlah, kuantitas, dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement* dan *job evaluation.***
2. **Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job.***
3. **Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.**
4. **Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan dating.**
5. **Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.**
6. **Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.**
7. **Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.**
8. **Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja.**
9. **Mengatur mutase karyawan baik vertical maupun horizontal.**
10. **Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.**

Peran MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit.

Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

### **2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing prganisasi.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional menurut **Sedarmayanti (2009:7)**, yaitu sebagai berikut:

1. **Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)**

**Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara social, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negative terhadap masyarakat.**

1. **Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)**

**Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukan suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi diwujudkan untuk melayani bagian lain di dalam organisasi tersebut.**

1. **Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)**

**Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain, setiap sumber daya manusia atau pegawai dalam organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.**

1. **Tujuan Personal (*Personal Objective*)**

**Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakanmotivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.**

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (sumber daya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

Sementara itu, menurut **Schuler *et al*. (dalam Irianto, 2001)** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2017:8)**, setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

## 2.2 Motivasi

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusia mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manjer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut **(Gitosudarmo, 2001)**.

Menurut **Hasibuan (1999)** dalam **Edy Sutrisno (2017:110)** “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan mereka semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.”

Sedangkan menurut **Fillmore H. Stanford (1969:173)** dalam **Anwar Prabu Mangkunegara (2017:93)** “Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.”

Dari pengertian motivasi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi atalah suatu fackor yang dapat menggerakkan gairah atau semangat seseorang dalam menjalankan aktivitasnya agar lebih efektif guna mencapai suatu tujuan tertentu.

### **2.2.2 Motivasi Kerja**

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, **Ernest J. McCormick (1985:268)** dalam **Anwar Prabu Mangkunegara (2017:94)** mengemukakan bahwa “motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. **(Gitosudarmo, 2001)** dalam **Edy Sutrisno (2017:111).**

### **2.2.3 Ciri-Ciri Motif**

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap, yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan. Motif adalah daya yang timbul dari dalam diri orang yang mendorong untuk berbuat sesuatu.

Motif dapat timbul dari dalam karena ada kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal, tetapi dapat pula dirangsang dari luar. Rangsangan dari luar dapat berbebtuk fisik atau nonfisik disebut motivasi.

Motif terdiri dari dua unsur. Unsur pertama, berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua ialah sasaran atau tujuan (imbalan di sini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Kedua unsur ini tidak dapat dipisahkan karena tiadanya salah satu unsur menyebabkan tidak timbulnya perbuatan. Jika timbul perbuatan tetapi karena tidak ada yang dituju, maka perbuatan itu tidak akan menghasilkan.

Jadi, mungkin saja orang berbuat sesuatu namun tidak tahu untuk apa perbuatan itu dilakukan. Adapun ciri-ciri motif individu menurut **Edy Sutrisno (2017:115)** adalah:

1. **Motif adalah majemuk.**

**Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai suatu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.**

1. **Motif dapat berubah-ubah.**

**Motif bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.**

1. **Motif berbeda-beda bagi individu.**

**Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif.**

1. **Berbeda motif tidak disadari oleh individu.**

**Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan yang muncul sering kali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan di bawah sadarnya.**

Dari ciri-ciri motif individu di atas, terlihat motivasi mengandung tiga hal yang amat penting menurut **Edy Sutrisno (2017:115)**, yaitu:

1. **Motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Artinya, di dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi.**
2. **Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan kata lain, motivasi merupakan kesediaan mengarahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.**
3. **Dalam usahsa memahami motivasi, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menarik. Artinya, suatu kebutuhan yang yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang.**

### **2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut menurut **Edy Sutrisno (2017:116)** dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. **Faktor Intern**

**Faktor intern yang dapat dipengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:**

1. **Keinginan untuk dapat hidup.**
2. **Keinginan untuk dapat memiliki.**
3. **Keinginan untuk memperoleh penghargaan.**
4. **Keinginan untuk memperoleh pengakuan.**
5. **Keinginan untuk berkuasa.**
6. **Faktor Eksternal**

**Factor eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, factor-faktor eksternal itu adalah:**

1. **Kondisi lingkungan kerja.**
2. **Kompensasi yang memadai.**
3. **Supervisi yang baik.**
4. **Adanya jaminan pekerjaan.**
5. **Status dan tanggung jawab.**
6. **Peraturan yang fleksibel.**

### **2.2.5 Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi**

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pemimpin perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, menurut **Edy Sutrisno (2017:144)** yaitu:

1. **Memahami perilaku bawahan**

**Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memerhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing.**

1. **Harus berbuat dan berperilaku realistis**

**Seseorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing.**

1. **Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda**

**Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.**

1. **Mampu menggunakan keahlian**

**Seseorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi oleh bawahan dalam melaksanakan tugas.**

1. **Pemberian motivasi harus mengacu pada orang**

**Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri.**

1. **Harus dapat memberi keteladanan**

**Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya.**

Untuk itu, mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya:

1. **Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan.**
2. **Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi.**
3. **Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan.**
4. **Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan.**
5. **Memberi kesempatan bawahan untuk maju dan berkreativitas.**

## 2.3 Produktivitas

### **2.3.1 Pengertian Produktivitas**

Pengertian produktivitas secara umum diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya**.**

Dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara pengorbanan yang dilakukan demi hasil yang dicapai. Sesuai dengan menurut **Encyclopedia Britanica (1982:27)** dalam **Sedarmayanti (2009:56)** disebutkan bahwa “Produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.”

Menurut **Paul Mali, 1978:6-7** dalam **Sedarmayanti (2009:57)** mengatakan bahwa: “Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.”

Sedangkan menurut **Tohardi (2002)** dalam **Edy Sutrisno (2017:100)** mengemukakan bahwa “Produktivitas kerja merupakan sikap mental. 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 hari ini.”

Pendapat tersebut didukung oleh **Revianto (1991)** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2017:100)**, mengatakan bahwa:

**“Produktivitas pada dasarnya mencangkup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.”**

Dari pengertian produktivitas diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas adalah rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu dengan didukung oleh sikap mental seseorang yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin. Sehingga produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas yaitu berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal dan efisiensi yaitu berkaitan dengan upaya membendingkan masukan dengan realisasi penggunaannya.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan social, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi. **(Revianto, 1991)** dalam **Edy Sutrisno (2017:102)**.

Menurut **Simanjuntak (1993)** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2017:103)**, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. **Pelatihan.**

**Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.**

1. **Mental dan kemampuan fisik karyawan.**

**Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.**

1. **Hubungan antara atasan dan bawahan.**

**Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.**

Adapun **Tiffin dan Cormick** **(dalam Siagian, 2003)** dalam **Edy Sutrisno (2017”103)**, mengatakan bahwa faktor-faktor yang memperngaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individudan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan social, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

### **2.3.3 Indikator Produktivitas**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, menurut **Edy Sutrisno (2017:104)** diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. **Kemampuan**

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

1. **Meningkatkan hasil yang dicapai**

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

1. **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.**

1. **Pengembangan diri**

**Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan mellihat 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.**

1. **Mutu**

**Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. 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.**

1. **Efisiensi**

**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.**

### **2.3.4 Upaya Peningkatan Produktivitas**

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang factor-faktor penentu keberhasilan meningkatan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Yang dimaksud dengan etos kerja adalah norma-norma yang bersifat meningkat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan karyawan para anggota suatu organisasi. Adapun factor-faktor tersebut menurut **Siagian (2002)** dalam **Edi Sutrisn0 (2017:105)** adalah:

1. **Perbaikan terus menerus**

**Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu diharapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.**

1. **Peningkatan mutu hasil pekerjaan**

**Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi.**

1. **Pemberdayaan SDM**

**Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia perkayaan mutu kekaryaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipasif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.**

## 2.4 Hubungan Antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Untuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivas sering sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendororng aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut **(Gitosudarmo, 2001)** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2017:109)**.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barag-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. **( Edy Sutrisno 2017:99)**

Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. Ketiga faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. **(Edy Sutrisno 2017:102)**

Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa peran motivasi terhadap produktitas kerja sangat berpengaruh dalam segala hal terutama dalam bekerja, yang mana dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dalam pekerjaannya. Motivasi sangat mendorong aktivitas seseorang sehingga dengan begitu, pekerjaan yang dihasilkan akan membantu dalam peningkatan produktivitas kerja perusahaan.

##### **Tabel 2.1**

##### **Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
| 1. | Galuh Pamungkas 2018 | Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pupuk Di PT. Pupuk Kujang Cikampek  Universitas Pasundan Bandung | Variabel Bebas:  Motivasi  Variabel Terikat:  Produktivitas Kerja  Metode:   * Uji Validitas * Uji Reliabilitas * Teknik Sampling * Regresi Linier Sederhana * Teknik Analisis Data * Determinasi | Variabel Bebas:   * Kebutuhan Fisik dan Biologis * Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan   Variabel Terikat:   * Kualitas * Kuantitas * Ketepatan Waktu   Metode:   * Persentil   Objek Penelitian:  PT. Pupuk Kujang Cikampek |
| 2. | Fernila Suci Anugrah 2018 | Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sheraton Bandung Hotel & Towers  Universitas Pasundan Bandung | Variabel Terikat:  Produktivitas Kerja   * Uji Validitas * Uji Reliabilitas * Regresi Linier Sederhana * Determinasi | Variabel Bebas:  Pelatihan  Variabel Terikat:   * Kualitas * Kuantitas * Ketepatan Waktu   Objek Penelitian:  Sheraton Bandung Hotel & Towers |
| 3. | Ibriati Kartika Alimuddin 2012 | Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar  Universitas Hasanudin Makasar | Variabel Bebas:  Motivasi  Variabel Terikat:  Produktivitas Kerja | Objek Penelitian:  PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar |

Sumber: Studi Kepustakaan 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT Pupuk Kujang Cikampek dengan menggunakan metode penelitian berupa uji validitas, uji reliabilitas, teknik sampling, regresi linier sederhana, teknik analisis data, dan determinasi. Yang mana sama halnya dengan penelitian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan variabel bebas yaitu motivasi dan variabel terikat produktivitas kerja. Namun dalam indikator yang dipakai berbeda. Metode yang digunakannya pun hampir sama, tetapi dalam teknik pengumpulan data berbeda yang mana peneliti melakukan observasi berperan serta dan dalam analisis data penelitian peneliti menggunakan analisis korelasi rank spearman.
2. Terdapat persamaan dalam variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Dengan menggunakan metode yang sama yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, dan determinasi. Yang menjadi perbedaan dalam variabel bebas yang digunakan yaitu pelatihan tetapi peneliti menggunakan variabel bebas motivasi dengan objek yang berbeda yaitu pada Sheraton Bandung Hotel & Towers. Peneliti melakukan penelitian pada PT Kwanglim YH Indah Pagaden-Subang. Metode penelitian yang digunakan penelitipun berbeda mulai dari teknik pengumpulan data, teknik sampling, dan analisis data penelitian.
3. Terdapat persamaan dalam variabel bebas yaitu motivasi dan variabel terikat yaitu produktivitas kerja tetapi dengan menggunakan indikator yang berbeda. Yang membedakan objek penelitian yaitu PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar, sedangkan objek yang digunakan peneliti yaitu PT Kwanglim YH Indah Pagaden-Subang. Metode yang digunakan juga berbeda mulai dari teknik pengumpulan data, teknik sampling, teknik analisis data, analisis instrument dan sampai dengan analisis data penelitian.