

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Produktivitas

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas

Tjutju Yuniarsih (2009:156) mengemukakan bahwa produktifitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkret (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwatingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Adapun Nanang Fattah dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian prilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efesiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya sedangkan dalam pengertian prilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbangen hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi.

Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini lebih baik dari hari kemarin dan kinerja esok mesti lebih baik dari hari ini.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Tjutju Yuniarsih (2009:159) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu:

1. Faktor internal
 - a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
 - b. Struktur dan desain pekerjaan.
 - c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
 - d. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
 - e. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
 - f. Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan atau rekan kerja.
 - g. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
 - h. Lingkungan kerja yang ergonomis

- i. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasi.
 - j. Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.
2. Faktor Eksternal
- a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
 - b. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.
 - c. Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi.
 - d. Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan.
 - e. Tingkat persaingan.
 - f. Dampak global.

Sedangkan menurut Moelfi (2007:75) menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

1. Beban kerja berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun social yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.
2. Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, ketrampilan, usia dan status gizi.
3. Beban tambahan akibat lingkungan kerja.

Menurut Gomes (2002) dalam Ambar Teguh dan Rosidah (2009) menyatakan bahwa faktor-faktor produktivitas adalah sebagai berikut:

1. *Knowledge*

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi seseorang dalam pemecahan masalah termasuk dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Kusnanto (2007:61) pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam hal pemahaman akan konsep-konsep dan teori-teori dari bidang keilmuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas di perusahaan sesuai dengan bidang dan operasionalnya. Adapun indikator pengetahuan meliputi mengikuti perkembangan ilmu sesuai bidang tugasnya dan menyampaikan ide secara efektif baik dalam situasi individu maupun kelompok.

2. *Skill*

Adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan.

Menurut Kusnanto (2007:62) ketrampilan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Adapun indikator dari ketrampilan atau keahlian adalah tidak ditemukan kesalahan pada hasil kerjanya dan volume sesuai dengan standar.

3. *Abilities*

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang karyawan. Adapun item dari kemampuan meliputi melakukan usaha yang aktif untuk mencapai sasaran kinerja dan mampu menggunakan berbagai alat penunjang dalam proses penyelesaian tugasnya.

4. *Attitudes dan Behaviour*

Sangat erat hubungannya antara kebiasaan dan perilaku. *attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan dalam artian apabila kebiasaan-kebiasaan karyawan baik, maka dalam hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik. Dengan kondisi seperti itu maka produktivitas dapat dipastikan terwujud.

2.1.1.3 Pengukuran Produktivitas

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, dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen. Menurut Gasperesz dalam Tjutju Yuniarsih (2009:163) ada beberapa kondisi prasyarat dalam pengukuran produktivitas antara lain:

1. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.
2. Pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industri secara keseluruhan.
3. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam produksi. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif.
4. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik.

Setiap organisasi apapun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawai atau karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja pegawainya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Gasperesz dalam Tjutju Yuniarsih (2009:164) mengemukakan ada beberapa manfaat dalam pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi yang antara lain:

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya agar meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik perencanaan jangka panjang maupun pengukuran jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada di antara tingkat produktivitas yang diukur (*actual productivity*). Dalam ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.
6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional atau global .
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas secara terus-menerus.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun,2008 : 62) sedangkan menurut Handoko dan Reksohadiprojo (2006 : 256) mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan didalam diri seseorang yang mendorong ,mengaktifkan, menggerakkan dan menyalurkan perilaku kearah tujuan (Koontz,1990 :115)

Peranan manusia dalam mencapai tujuan sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Adapun beberapa definisi motivasi dari berbagai para ahli sebagai berikut:

Menurut Manullang (1982:76) mengatakan

Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut As'Ad (1995 : 45) mengatakan

Motivasi sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut sarwoto (1983 : 135) mengatakan

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Dari ketiga definisi tentang motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkan. Dalam memotivasi karyawan manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Teori-teori motivasi

1. Teori Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori “Hirarki kebutuhan” yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Basic Needs*) misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (*Security Needs*) dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan waktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.
- c. Kebutuhan afiliasi atau akseptansi (*Social Needs*)
 - a). Kebutuhan akan perasaan diterima ditempat kerja
 - b). Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - c). Kebutuhan untuk bisa berprestasi

- d). Kebutuhan untuk ikut serta
- d. Kebutuhan penghargaan (*Estem Needs*) jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.
- e. Kebutuhan perwujudan diri (*Self Atualization*) kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya. (Koontz 1990 :121)

2. Teori kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori ini menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia:

- a. *Existence Needs* (kebutuhan keadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta Hygiene Factors dari Herzberg.
- b. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan), mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan Hygiene factors dari Herzberg.
- c. *Grow Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan motivation dari Herzberg. Koontz (1990:121)

3. Teori dua faktor Herzberg

Teori Herzberg dari Siagian (2002:107) disebutnya sebagai teori motivasi dan hygiene. Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi menurut Frederik Herzberg ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene yang menonjol ialah kebijaksanaan perusahaan, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.

4. Teori Motivasi menurut Mc Clelland dan Atkinson

Mc Clelland dan Atkinson menampilkan adanya tiga macam motif utama manusia dalam bekerja yaitu kebutuhan merasa berhasil, kebutuhan untuk bergaul atau berteman dan kebutuhan untuk berkuasa. Sekalipun semua orang mempunyai kebutuhan atau motif ini namun kekuatan pengaruh ini tidak sama kuatnya pada setiap saat atau pada saat yang berbeda. Namun demikian Mc Clelland dan Atkinson sudah menggunakan teori mereka untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan dengan jalan menyesuaikan kondisi sedemikian rupa sehingga dapat menggerakkan orang kearah pencapaian hasil yang diinginkannya (Buchari Zainun, 1989 : 52)

5. Teori motivasi harapan

Dalam teori motivasi harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom. Vroom mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Koontz (1990 : 123). Menurut Wursanto, (1990 : 149) harapan yang dicapai karyawan antara lain, upah atau gaji yang sesuai, keamanan kerja

yang terjamin, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil, pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa serta suasana kerja yang menarik dan jabatan yang menarik.

6. Teori motivasi klasik

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bilah upah yang diterima dirasa sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.(Griffin,1998 : 259)

7. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Ia membedakan 2 tipe pekerja X dan Y.

- a. Teori X menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.
- b. Teori Y menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri dan tertarik untuk menjadi produktif.(Griffin,1998 :259)

8. Teori motivasi *cognitive dissonance*

Teori ini dikemukakan oleh Resinger,Riyadi (2008 : 5) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir jika kinerja mereka dibawah tingkat pengharapannya (rendah). Untuk mengurangi kesalahan dan rasa kekhawatiran tersebut,mereka secara suka rela memperbaiki kinerjanya.

Dewasa ini, salah satu penjelasan yang paling meluas diterima dengan baik mengenai motivasi adalah teori harapan dari Victor Vroom, meskipun ada pengkritiknya, namun kebanyakan bukti riset mendukung teori tersebut(Robins, 1996 : 215). Teori pengharapan berakar pada konsep-konsep kognitif yang dikemukakan oleh psikolog

terutama Kurt Lewis dan Edward Talmi. Teori ini di kemukakan oleh Victor Vroom pada tahun 1964, individu diasumsikan sebagai pembuat keputusan yang rasional yang mengevaluasi alternative tindakan dimana masing-masing alternatif akan berkaitan dengan penghargaan yang diharapkan individu menilai informasi yang tersedia bagi mereka dan membuat keputusan menurut nilai konsekuensi dan kemungkinan pribadi untuk mencapai apa yang mereka sukai. Dalam istilah peraktis, teori pengharapan menyatakan bahwa seorang karyawan di motivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya yang menghantar kesuatu penilaian kinerja yang baik.

Pola motivasi didefinisikan sebagai sikap yang mempengaruhi cara orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka (Keith dan Newstrom, 2009 : 6). Menurut mereka ada empat macam pola motivasi yang sangat penting.

1. Motivasi prestasi (*Achievement motivation*)

Adalah mendorong dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.

2. Motivasi afiliasi (*Affiliation motivation*)

Adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar social

3. Motivasi kompetensi (*Competence motivation*)

Adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan ketrampilan, mencegah masalah dan berusaha keras untuk inovatif.

4. Motivasi keterampilan (*Power motivation*)

Adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi.

Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja masing-masing karyawan, mereka dapat mengelola perusahaan secara berkala sesuai dengan pola motivasi yang paling menonjol.

2.1.2.3 Faktor-faktor Motivasi

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong untuk melakukan sesuatu adalah :

1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut sesuai dengan minatnya.

2. Sikap positif

Seorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya (Simon Devung, 1989 :108)

Menurut F. Herzberg dalam Simon Devung (1989:106) ada dua faktor didalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:

1. Motivator

Motivator adalah prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.

2. Faktor kesehatan kerja

Faktor kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang sangat memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Dalam teori pengharapan (Victor Vroom), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan,

Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain:

1. Upah atau gaji yang sesuai

Upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Karyawan yang diberi upah atau gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat karyawan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh. Dengan demikian hasil produksi sesuai target yang ditentukan perusahaan.

2. Keamanan kerja yang terjamin

Karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati

3. Kehormatan dan pengakuan

Kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian karyawan. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat diberikan dengan melakukan promosi jabatan.

4. Perlakuan yang adil

Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan, dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawan. Bagi karyawan yang berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi

5. Pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa

Pimpinan perusahaan merupakan orang yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda perusahaan. Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin membuat karyawan segan dan hormat. Pimpinan juga dituntut jujur sehingga pimpinan sebagai contoh yang baik bagi karyawan.

6. Suasana kerja yang menarik

Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan membuat suasana kerja yang baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan

7. Jabatan yang menarik

Promosi jabatan yang berjenjang secara baik dengan bepedoman pada prestasi kerja dan masa kerja membuat karyawan menduduki jabatan dengan jenjang teratur. Penjeangan menciptakan keadaan kondusif bagi perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh:

1. Minat

Seseorang karyawan mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan perasaan senang bekerja, kesesuaian bekerja dengan keinginan dan merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan.

2. Sikap positif

Sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya ditandai dengan merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan terpenuhi, mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi

3. Rangsangan berupa bonus, gaji, insentif dan penghargaan

Rangsangan berupa bonus, gaji, insentif dan penghargaan banyak menarik orang karena memberikan pengaruh terhadap kepuasan seseorang diluar pekerjaan.

2.1.2.4 Tujuan motivasi

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasa sebagai pekerjaan yang menantang. Dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antar individu atau tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

2.1.2.5 Perbandingan Motivasi Eksternal dan Motivasi internal

Motivasi eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada didalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang berkaitan dengan pekerjaan seperti hal gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan serta pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi yang positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi yang negative mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

Motivasi internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus.

Banyak yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan karyawan yang berprestasi, memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir dan sebagainya

2.1.2.6. Perbedaan Motivasi Eksternal dan Motivasi internal dalam lingkungan kerja

Menurut pandangan dari William dan Devis (2007 : 253) perbedaan motivasi eksternal dan motivasi internal sebagai berikut:

Motivasi eksternal

1. Pemberian upah atau gaji memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah tau gaji yang layak sulit mengharapakan atau bahkan memaksa SDM memberikan kontribusi maksimal melaksanakan pekerjaanya.
2. Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja dilingkungan organisasi sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik bersifat fisik/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja bersifat fisik menyangkaut faktor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan ,ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutahir dan lain-lain. Sedangkan faktor psikis/non material mengenai hubungan antara atasan dan bawahan.
3. Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja efektif dan efesien, merupakan salah satu kegiatan prilaku organisasi karena tujuanya untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja.

Motivasi internal

1. Pekerjaan yang menyenangkan dan bebas dari tekanan serta paksaan, disamping itu mudah atau tidak rumit melaksanakannya. Namun pekerjaan yang berat dan komplek juga akan menyenangkan, jika dikerjakan dalam suasanakerja yang saling bantu membantudan tolong menolong atau dalam suasana kerja sama yang efektif dan efesien.
2. Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akann menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi , latar belakang pengalaman, pendidikan, ketrampilan dan keahlianatau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya itu membuat pekerjaanya dirasakan menarik kerana mencakup sesuatu dikenal dan pahaminya.
3. Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaanyang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkanoleh setiap pekerja (SDM). Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi berprestasi melauai kemampuan berkompentisi sehat dalam artian jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerja sama yang efektif dan efesien.

2.1.3 Pelatihan (*Training*)

2.1.3.1. Pengertian Pelatihan

Dessler (1997), mengatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Menurut Nitisemito (1996), pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan kegiatan dari perusahaan yang bersangkutan.

Gomes (2008), mengatakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performace pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitanya dengan pekerjaanya.

Pelatihan suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawanya , dengan demikian latihan yang dimaksud adalah pengertian yang luas, sehingga tidak terbatas (Sarwoto:2007)

Sedangkan *training basic mentality* mempunyai arti suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengembangkan dan meningkatkan kecerdasan spiritual, kecerdasan social, kecerdasan emosi serta kecerdasan tubuh. (Yos Santos :2008)

2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan *Training Basic Mentality*

1. Manfaat pelatihan secara umum

Menurut simamora (2007) manfaat sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.

- c. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- d. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Manullang (2007) menyatakan manfaat pelatihan dapat menambah kemampuan dan merubah sikap.

2. Manfaat training basic mentality

Menurut Yos Santos (2008) *training basic mentality* sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kesadaran dan kepekaan terhadap “rasa” dan emosi ditubuh, mengasah kecerdasan spiritual, mengasah kecerdasan social-emosi, mengasah kecerdasan tubuh. dengan demikian emosi bisa tertata dengan baik. Menyadari arti syukur dalam bekerja bahwa bekerja dengan baik adalah ibadah. Mempratekkan dan menyadari keselarasan hubungan sosial antar rekan kerja.
- b. Melepaskan stress atau beban mental yang tidak diperlukan untuk meningkatkan kepekaan sehingga ada keharmonisan antara dunia kerja dan rumah tangga.
- c. Pembangkitan, penyadaran dan pengembangan rasa hormat untuk masing-masing pribadi. Mengalami dan merasakan kekuatan rasa hormat untuk memulihkan kekuatan mental dalam team untuk lebih saling menghormati, peduli dan mencegah apatis bahkan saling melecehkan.
- d. Melatih dan membiasakan saling memberikan dukungn mental kepada pimpinan, rekan kerja dan anak buah, sehingga suasana bekerja menjadi lebih baik.

- e. Melatih kepekaan terhadap sumber salah faham atau perbedaan pola pikir dan bagaimana cara mengatasi kesalahpahaman dalam tim.
- f. Membangkitkan kesadaran yang benar terhadap kesetiaan atau loyalitas terhadap rekan kerja, pimpinan dan perusahaan yang sebenarnya.
- g. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing dan bekerja sama dengan lebih baik dengan departemen yang berbeda. Bekerjasama untuk meningkatkan hasil-hasil dan menghindari “sabotase” yang tak disadari.
- h. Membangkitkan dan meningkatkan rasa aman, kepercayaan, dan kebahagiaan di tempat kerja, sehingga suasana kerja yang lebih menyenangkan dan meningkatkan kesehatan mental team.
- i. Bekerja dengan tulus, jujur dan menghindari “politik kantor” yang tak sehat.
- j. Meningkatkan kinerja masing-masing dan team kerja, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.

Sedangkan menurut Agung Nugroho (2010) manfaat *training basic mentality* sebagai berikut:

- a. Meningkatkan dan mengasah kemampuan *self healing* sehingga bisa lebih sehat untuk diri sendiri, ketahanan kerja serta mencegah stress.
- b. Mampu melakukan relaksasi pikiran dan tubuh sehingga punya karakter positif.

3. Tujuan pelatihan

Menurut As'ad (2007) dan Sikula (1976) tujuan dari pelatihan adalah:

a. Meningkatkan produktivitas

Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatannya yang sekarang kalau tingkat kinerja naik maka berakibat peningkatan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

b. Meningkatkan mutu kerja

Peningkatan mutu kerja berarti peningkatan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. Tenaga kerja yang berpengalaman jelas akan lebih baik dan sedikit berbuat kesalahan.

c. Meningkatkan ketetapan dalam perencanaan sumber tenaga kerja

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja dimasa yang akan datang.

d. Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat maka iklim dan suasana organisasi akan lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

e. Menunjang pertumbuhan pribadi

Program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja. Bagi tenaga kerja program pelatihan akan mengembangkan kepribadian, intelektual dan ketrampilan.

Moekijat (2008) menyatakan tujuan umum pelatihan adalah:

- a. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.

- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman karyawan dan manajemen(pimpinan).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat pelatihan adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menciptakan sumber daya manusia yang professional dalam menjalankan tugas, tanggung jawab sesuai bidang masing-masing.

2.1.3.3. Komponen Pelatihan

Suatu perusahaan dalam menyelenggarakan pelatihan menurut Moekijat (2008) hendaknya memperhatikan komponen-komponen pelatihan sebagai berikut.

- a. Peserta pelatihan.
- b. Instruktur pelatihan
- c. Waktu pelatihan
- d. Materi pelatihan
- e. Metode pelathan

Menurut Mangkunegara (2009) komponen-komponen pelatihan adalah:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas
- b. Kualifikasi pelatih
- c. Kesesuaian materi pelatihan
- d. Kesesuaian metode pelatihan
- e. Persyaratan peserta pelatihan

2.1.4.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu:

a. Materi pelatihan

Menurut Manullang (2007), penentuan materi ditentukan oleh penilaian kebutuhan. Isi materi yang diberikan berupa ketrampilan khusus, memberikan pengetahuan atau hanya berusaha mempengaruhi sikap. Apapun isi materi harus memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta. Dapat disimpulkan bahwa materi merupakan pedoman kegiatan belajar mengajar dalam mengembangkan kemampuan karyawan, materi harus disesuaikan dengan rencana perusahaan, kebutuhan dan waktu yang direncanakan.

b. Pelatih

Menurut Manullang (2007), Sesungguhnya salah satu variable yang sangat menentukan untuk efektifitas sesuatu *training*, selain peserta, *methode training* dan materi adalah pelatih. Ada 3 (tiga) kualifikasi penting yang harus dipenuhi oleh setiap pelatih yaitu pengetahuan yang dalam mengenai topik nya. Dua , paham akan berbagai metode pelatihan. Tiga, adanya keinginan untuk mengajar. Tidak memiliki salah satu kualifikasi tersebut akan menyebabkan kegagalan pemberian topic yang bersangkutan kepada para peserta. Jadi instruktur pelatihan harus cakap dalam mengajar, menguasai materi pelatihan, menguasai metode pelatihan, mampu memotivasi karyawan dan berpedoman pada buku pengajaran. Profesi pelatih merupakan pekerjaan professional sehingga pelatih harus memiliki dedikasi, loyalitas dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaanya.

c. Metode pelatihan

Menurut Hardjana (2008), metode pelatihan adalah cara yang ditempuh dan langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan pelatihan, baik secara keseluruhan maupun persesi. Berarti metode pelatihan adalah cara-

cara dan teknik komunikasi yang digunakan oleh pelatih dalam menyajikan dan melaksanakan proses pembelajaran, baik oleh pelatih maupun para peserta.

2.1.4. . Hubungan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan.

Peningkatan produktivitas kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakannya ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Setiap perusahaan pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja karyawan yang meningkat. Dari faktor-faktor tersebut diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji atau upah yang layak, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu yang mempengaruhi produktivitas adalah kurangnya semangat kerja yang karyawan dimana salah satu didalamnya adalah motivasi kerja yang kurang dilakukan oleh manajer perusahaan.

Motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal,

karena tujuan motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa dengan peran motivasi kerja terhadap produktivitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya. Keuntungan yang didapat dalam perusahaan adalah mendapat penghasilan yang meningkat dari waktu ke waktu apabila motivasi ini terus dilakukan.

2.1.5. Hubungan *Training basic mentality* dengan produktivitas kerja

Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatkan profit perusahaan.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan yang diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan *training basic mentality*. *Training basic mentality* yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya. Adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan. Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan (Dharma, 2007).

Dengan adanya *training basic mentality* yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat membangkitkan mentalitas dasar sehingga karyawan mempunyai karakter positif yang sangat diperlukan untuk kemajuan karyawan. Guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan pelatihan terhadap karyawan.

2.1.6. Hubungan antara Motivasi, *Training basic mentality* dan Produktivitas kerja

Dunia kerja semakin kompleks, baik menyangkut profesionalitas karyawan, keselarasan terhadap kemajuan teknologi, berbagai motivasi serta tuntutan perkembangan jaman, perubahan lingkungan, tata kerja, maupun pasar mengakibatkan peta pengelolaan kinerja di perusahaan berubah. Perubahan-perubahan itu mudah teradaptasi jika perusahaan mempunyai budaya kerja yang kuat dan tak kalah pentingnya mayoritas karyawan punya mentalitas dasar dan karakter positif. Maka pengasahan dan pembangkitan mentalitas dasar sehingga karyawan mempunyai karakter positif sangat diperlukan untuk kemajuan dan harmonisasi perusahaan dan karyawan.

Sesuai dengan manfaat dari *training basic mentality* yakni meningkatkan produktivitas masing-masing karyawan dan tim kerja, sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan. Perusahaan tidak hanya mengandalkan dari manfaat *training basic mentality* untuk mendapatkan produktivitas yang optimal perlu adanya motivasi yang diberikan ke karyawan agar produktivitas tetap terjaga. Hal ini sesuai

dengan tujuan dari motivasi yakni agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian oleh *Umi Kulsum* pada tahun 2008 dengan judul “Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang”. Menggunakan analisis regresi berganda dengan variable X adalah motivasi kerja antara lain kebutuhan fisik (X1), kebutuhan rasa aman(X2), kebutuhan social (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan Aktulisasi diri (X5) dan variabel Y adalah prestasi kerja. Hasil penelitiannya adalah:

“Menunjukkan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja, artinya jika motivasi kerja meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat”. *Umi Kulsum (2008)*

Penelitian oleh *Ibrati Kartika Alimuddin* pada tahun 2012 dengan judul “Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia, cabang Makassar”. Hasil penelitiannya adalah:

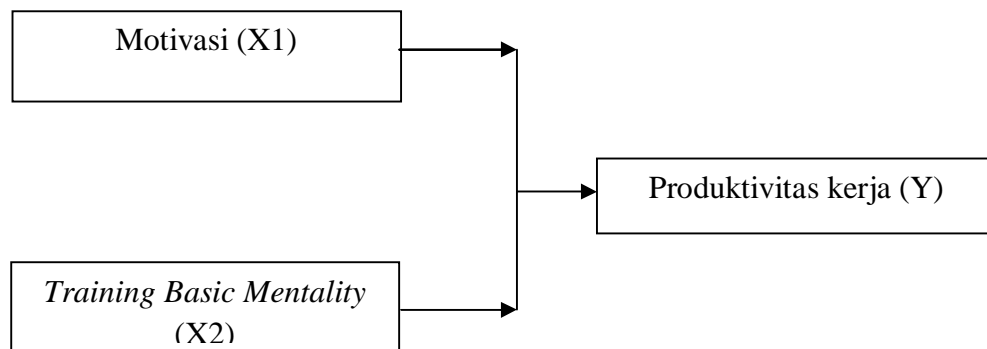
Motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil uji koefisien determinasi yakni 47% produktivitas dipengaruhi oleh motivasi dan sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian oleh *Ria Noviana* pada tahun 2007 dengan judul “Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Robi Motor .Tanjung Tabalag-kalimantan selatan”. Hasil penelitiannya adalah:

Berdasarkan hasil uji *T* dan uji *F* diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari materi pelatihan (*X1*), pelatih (*X2*), dan metode pelatihan (*X3*) secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (*Y*).

2.3 KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan dari kajian teori yang ada, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual sebagai dasar penentu hipotesis seperti gambar berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konsep

2.4 HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan dan didukung oleh beberapa teori maupun kerangka konseptual maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan motivasi dan *training basic mentality* secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Indospring Tbk
2. Ada pengaruh yang signifikan motivasi dan *training basic mentality* secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Indospring Tbk