

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Diskripsi Teori

##### 1. Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi juga bisa didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.<sup>5</sup>

Tiga elemen utama dalam definisi motivasi adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Namun intensitas yang tinggi tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan ke tujuan-tujuan organisasi dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan upaya yang harus dilakukan.

Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

---

<sup>5</sup> Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 222

## 2. Teori-Teori Motivasi

### a. Hierarki Kebutuhan

Abraham Maslow telah mengembangkan suatu konsep teori motivasi yang dikenal dengan hierarki kebutuhan (*hierarchy of need*). Menurut Maslow, nampaknya ada semacam hierarki yang mengatur dengan sendirinya kebutuhan-kebutuhan manusia. Maslow menyebutkan bahwa tingkatan kebutuhan manusia sebagai berikut :

#### 1) Kebutuhan fisik

Misalnya: gaji, upah tunjangan, honorarium, bantuan pakaian, sewa perumahan, uang transport, dan lain-lain.

#### 2) Kebutuhan keamanan

Misalnya: jaminan masa pensiun, santunan kecelakaan, jaminan asuransi kesehatan dan sebagainya.

#### 3) Sosial (Afiliasi)

Misalnya: kelompok formal atau informal, menjadi ketua yayasan, ketua organisasi olahraga, dan sebagainya.

#### 4) Penghargaan

Misalnya: status, titel, simbol-simbol, promosi, perjamuan, dan sebagainya.

#### 5) Aktualisasi diri.

b. Teori Motivasi dari Herzberg

Frederick Herzberg berusaha memeluas hasil karya Maslow dan mengembangkan suatu teori yang khusus bisa diterapkan ke dalam motivasi. Kepuasan-kepuasan dalam bekerja oleh *Herzberg* disimpulkan diberi nama motivator, adapun ketidakpuasan disebutnya *factor hygiene*. Kedua sebutan itu kalau digabungkan terkenal dengan nama *Dua Faktor Teori Motivasi dan Herzberg*. Faktor *hygiene* sebenarnya bersifat preventif dan memperhatikan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor *hygiene* ini mencegah ketidakpuasan tetapi bukannya penyebab terjadinya ketidakpuasan.

Menurut *Herzberg* faktor ini tidak memotivasi para karyawan dalam bekerja. Adapun faktor yang memotivasi para karyawan ialah yang disebut *Herzberg* dengan sebutan motivator, yang kira-kira sama dengan tingkat yang lebih tinggi dari hierarki kebutuhan Maslow. Menurut teori *Herzberg*, agar para karyawan bisa termotivasi, maka mereka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi. Adapun yang membangkitkan semangat kerja seperti dikatakan Herzberg ialah motivator. Faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.

c. Teori Motivasi dari Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

Alderfer mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan itu, yakni:

- 1) Kebutuhan akan keberadaan (*existence need*), yaitu suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup. Kebutuhan ini kira-kira sama artinya dengan kebutuhan fisik atau fisiologisnya Maslow dan sama pula dengan faktor higienisnya Herzberg.
- 2) Kebutuhan berhubungan (*relatedness need*) yaitu suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya melakukan hubungan sosial dan bekerjasama dengan orang lain. Kebutuhan ini sama halnya dengan kebutuhan sosial Maslow dan higienisnya Herzberg.
- 3) Kebutuhan untuk berkembang yaitu suatu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intristik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya. Hubungan ini sama artinya dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi dirinya Maslow dan kebutuhan motivatornya Herzberg.<sup>6</sup>

Dari uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi bagi manusia termasuk pekerja sebagai berikut :

- a) Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia.

---

<sup>6</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hlm. 133

- b) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternative diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.
- c) Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas.

### 3. Cara Pemimpin Memberikan Motivasi Karyawan

Menurut Allen pemimpin dapat memotivasi bawahan dengan cara :

- 1) Menginspirasi, yaitu dengan memasukkan semangat ke dalam diri orang ke dalam diri orang kesediaan berbuat dengan efektif. Orang diinspirasi melalui kepribadian pemimpin, keteladanannya, dan pekerjaan yang dilakukannya, secara sadar atau tidak sadar.
- 2) Mendorong, yaitu dengan merangsang orang untuk melakukan apa yang harus dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan.
- 3) Mendesak, yaitu membuat orang merasa harus melakukan apa yang harus dilakukan, dengan sesuatu yang perlu, termasuk paksaan, kekerasan, dan ancaman jika perlu.<sup>7</sup>

Firman Allah mengenai motivasi dalam QS. Ar-Rad ayat 11 :<sup>8</sup>

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَالٍ

<sup>7</sup> Yeremias T. Keban, *Memahami Good Governance, ...*, hlm. 195

<sup>8</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'anul Karim Terjemah dan Tajwid Disertai Tafsir Ringkas Ibnu Katsir*, 2000

*Artinya :*

*“bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.*

Motivasi kerja merupakan suatu dimensi penting dalam perilaku organisasional. Pencapaian tujuan organisasional dengan efisien dan efektif bergantung secara luas pada motivasi kerja yang ada pada anggota organisasional. Motivasi dapat didefinisikan sebagai keinginan dalam diri individu yang memberi stimulan padanya untuk melakukan aksi. Motivasi kerja merupakan salah satu masalah paling serius yang dihadapi oleh hampir semua bentuk organisasi, terutama organisasi industri dan bisnis. Secara keseluruhan, beberapa teori modern memberi kontribusi pada pemahaman yang lebih baik atas motivasi kerja dalam *setting* organisasional.

Namun demikian, sebagai tambahan pada sejumlah batasan lain, kekurangan paling serius teori-teori ini adalah orientasi materialistik murninya. Semua teori ini memiliki asumsi sama bahwa pada dasarnya manusia merupakan makhluk materialistik dan sangat bermotivasi oleh ‘imbalan’ materialistik dan tempora. Teori-teori ini mengabaikan aktualitas dimensi spiritual, moral atau mental fisik motivasi. Dalam pandangan yang memiliki kekurangan serius ini teori motivasi modern cenderung menjadi unidimensional, tidak seimbang dan bahkan tidak

memadai, terutama dari sudut pandang Islam. Dalam hal ini, tugas utama Islam adalah mengembangkan model motivasi kerja berdasar Al-Qur'an dan Sunnah. Model ini akan berfungsi sebagai bingkai kerja dasar bagi pelaksanaan riset lanjutan dalam bidang kajian penting ini.

Islam, yang didasarkan pada petunjuk ilahiyah merupakan satu identifikasi kebenaran fundamental atas semua wilayah kehidupan dan perilaku manusia. Kebenaran-kebenaran ini berfungsi sebagai bingkai kerja atau garis petunjuk bagi riset selanjutnya dan memfasilitasi usaha manusia yang terarah bagus untuk kebaikannya sendiri. Islam sangat mengakui dan menekankan signifikansi dan peran motivasi dalam aktivitas peran manusia. Islam menyatakan bahwa tindakan manusia ditentukan oleh niat, gerak dan motivasi dalam diri. Nabi Muhammad SAW bersabda: "*Perbuatan tergantung pada niat. Seorang manusia akan mendapatkan yang ia niatkannya*" (H.R. Bukhari).<sup>9</sup>

Kehidupan manusia tidak dapat lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam islam adalah *fastabiqul-khairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan) untuk memenuhi kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik psikologis maupun sosial. Dengan pekerjaan, manusia akan memperoleh kepuasan tertentu karena terpenuhi kebutuhannya. Selain itu, kerja adalah aktivitas yang mendapat dukungan sosial dan individu itu sendiri. Dukungan sosial ini

---

<sup>9</sup> Taha Jabir Al-Alwan, *Bisnis Islam, ...*, hlm. 141

dapat berupa penghargaan masyarakat terhadap aktivitas kerja yang ditekuni.

Sedangkan dukungan individu dapat berupa kebutuhan-kebutuhan yang melatar belakangi aktivitas kerja, seperti kebutuhan untuk berproduksi, berkreasi, dan memperoleh pengakuan dari orang lain, memperoleh prestasi serta kebutuhan-kebutuhan lainnya. Bekerja merupakan kegiatan pokok dari aktivitas ekemanusiaan yang dapat dibagi menjadi sejumlah dimensi yaitu dimensi fisikologis, psikologis, ikatan sosial dan kelompok, dan kekuasaan ekonomi.

a) Dimensi Fisikologis

Dimensi fisikologis adalah dimensi yang memandang bahwa manusia bukanlah mesin. Manusia dalam bekerja, tidak dapat disamakan dengan mesin.

b) Dimensi Psikologis

Dimensi psikologis merupakan suatu dimensi kerja disamping merupakan suatu beban, juga merupakan suatu kebutuhan. Dengan demikian bekerja merupakan upaya mengembangkan kepribadian. Pekerjaan merupakan suatu cara manusia menyatakan harga dirinya. Betapapun kayanya seseorang, ia memerlukan pekerjaan. Manusia tanpa kerja akan menimbulkan krisis kepribadian. Bahkan tidak jarang orang menjadi stres karena sulit mendapatkan pekerjaan.



c) Dimensi Ikatan Sosial dan Kelompok

Pekerjaan dapat menjadi pengikat sosial dan kelompok karena pekerjaan dapat menjadi cara seseorang untuk memasuki sesuatu ikatan kelompok tertentu, dengan pekerjaannya seseorang dapat menyatakan tentang bagaimana status yang dimilikinya dalam suatu profesi. Dengan pekerjaannya seseorang akan memperoleh teman-teman tempat berkumpul, berdiskusi, menghalau kesepian atau melakukan aktivitas lain.

d) Dimensi Kekuasaan Ekonomi

Dimensi ini memiliki tiga aspek: *pertama*, bahwa kekuasaan dalam bekerja selalu ada, terutama jika seseorang bekerja dalam suatu organisasi kerja, bagaimanapun setiap pekerjaan dalam ruang lingkup suatu organisasi kerja selalu ada wewenang pribadi. *Kedua*, bahwa pekerjaan merupakan sumber mata pencaharian bagi seseorang. *Ketiga*, bahwa setiap orang dalam pekerjaan akan memberikan sumbangan berdasarkan pada apa yang sudah mereka lakukan.<sup>10</sup>

#### 4. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, dan kemampuan-

---

<sup>10</sup> Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hal 70-72

kemampuan. Sedangkan faktor-faktor yang tergolong pada organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi dari para pekerja akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat ekonomi dan pendidikannya. Orang yang semakin terdidik dan independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti *formal authority and financial incentives*, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan akan *growth* dan *achievement*.

## 5. Budaya Kerja

Budaya berasal dari bahasa Sansekerta “Buddhayah”. Bentuk jamak dari budhi yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental.<sup>11</sup> Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat.<sup>12</sup> Contohnya adalah budaya tepat waktu. Rasulullah SAW menjelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang sangat berharga yang tidak boleh diabaikan. Rasulullah SAW memberikan contoh bagaimana beliau menyikapi

---

<sup>11</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm. 161

<sup>12</sup> Ujang Sumarwan, *Perilaku konsumen. Teori dan penerapannya dalam Pemasaran*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 170

ketepatan waktu, kemudian diikuti oleh para sahabat beliau. Akhirnya, sahabat menyadari dan terbiasa untuk menghargai waktu.<sup>13</sup>

Budaya kerja Islam haruslah bermotivasikan, dinamisme dan memupuk sifat dinamik untuk memimpin. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang dikaruniakan Allah kepadanya seperti daya cipta, akal, pemikiran asli, bakat yang tersendiri, kemampuan menggunakan alat-alat tertentu dan sebagainya. Itulah yang dinamakan budaya bekerja dalam perspektif Islam. Kerja pada hakekatnya adalah manifestasi amal kebajikan. Sebagai sebuah amal, maka niat dalam menjalankannya akan menentukan penilaian. Dalam sebuah hadits, Nabi Muhammad bersabda, *“Sesungguhnya nilai amal itu ditentukan oleh niatnya”*.

Islam mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras baik dalam bentuk ibadah ataupun amal shaleh. Budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif ataupun positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal hal itu adalah bagian dari ajaran Islam.<sup>14</sup>

Warna budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung

---

<sup>13</sup>Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, cet ke I, 2003), hlm. 59

<sup>14</sup> Ibid., hlm. 64-65

jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain. Dimensi budaya kerja yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, yaitu :

- a) Profesionalisme: kompeten dibidangnya dan senantiasa mengembangkan diri sehingga menghasilkan kinerja terbaik serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan.
- b) Kerjasama: membangun hubungan yang tulus dan terbuka dengan semua karyawan dan semua pihak yang dilandasi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama.
- c) Pelayanan Prima: memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (internal dan eksternal).
- d) Inovasi: senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan berkelanjutan yang bernilai tambah bagi perusahaan.
- e) Keteladanan: mulai dari diri sendiri menjadi suri tauladan dalam berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya kerja suatu organisasi atau perusahaan.<sup>15</sup>

## **6. Sikap Terhadap Kerja dan Lingkungan Kerja**

Kalau pendirian dapat diukur dengan skala kuat sampai lemah, kokoh sampai goyah, maka sikap dapat diukur dengan skala positif, ragu-ragu sampai negatif. Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Misalnya, bertolak dari anggapan dasar bahwa kerja itu adalah hukuman, maka timbullah sikap tertentu terhadap kerja yang

---

<sup>15</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja wali Press, 2013), hlm. 81

bersangkutan: kerja dipandang (disikapi) sebagai siksaan. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya dengan menolak sekeras-kerasnya. Berbeda halnya jika kerja dianggap sebagai gengsi, dari sini timbul sikap memilih-milih pekerjaan.

Bagi orang yang memandang kerja sebagai gengsi, ada kerja yang terhormat dan ada kerja yang hina. Sikap terhadap nilai kerja bisa berubah, diubah atau diperbaharui. Mengingat sikap berada diruang kognitif, maka sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh dan karena itu dapat diubah melalui :

- a) Informasi dan pengetahuan tentang kerja.
- b) Kesadaran akan kepentingan tertentu.

Faktor yang pertama biasanya berpengaruh terhadap faktor yang kedua. Informasi dan pengetahuan tentang kerja memperbesar volume ruang kognitif manusia, dan pada gilirannya hal ini memperluas alternatif dan kesempatan kerja. Selanjutnya, jika kepentingan berubah, sikap terhadap kerja juga berubah. Dimasa jaya orang memilih-milih pekerjaan, tetapi dimasa krisis orang melakukan apa saja untuk bisa bertahan hidup. Siakp juga bisa berubah dari positif (menerima), ragu-ragu, sampai negatif (menolak) terhadap kerja, dan sebaliknya.

## **7. Lingkungan Kerja dan Alat Kerja**

Dalam bekerja, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien

dan produktif. Lingkungan kerja dalam arti fisik dibangun berdasarkan prinsip-prinsip ergonomik. *Ergonomics* adalah studi tentang hubungan *bioteknikal* antara sifat-sifat fisik manusia dengan tuntutan fisik pekerjaan. Sasaran studi ini adalah pengurangan ketegangan fisik dan mental guna meningkatkan produktivitas dan memperbaiki *quality of work life*. Perilaku menentukan cara bagaimana seseorang menggunakan alat kerjanya. Seorang berperilaku teliti dan hati-hati menggunakan alat yang tepat dengan cara yang benar ketika bekerja.

Alat yang bagus di tangan pegawai yang sembrono, membuat alat tersebut cepat rusak. Sikap sulit diamati karena bentuknya kecenderungan atau pukuk rata. Perilaku dapat diamati atau diukur, karena perilaku terlihat melalui penampakan (peragaan) nya yang ajeg dan tedapat dimana-mana, baik melalui gerak, tanda-tanda, simbol-simbol bahasa (bahasa isyarat, bahasa tutur, bahasa tubuh, dan ucapan mulut), serta melalui alat, sarana (teknologi) yang digunakan di dalam lingkungan kerja (*setting*) tertentu. Perilaku dapat direkam atau dibentuk atau bahkan direkayasa. Rekaman atau tiruan rupa disebut raga.

Demikian manusia menggunakan sejumlah besar uang untuk mendirikan monumen, patung, gambar, diorama, museum, serta mengembangkan sistem informasi sebagai rekaman atau tiruan perilaku manusia dalam wujud raga. Tetapi sebagian budaya kerja berbentuk raga, walaupun mudah diamati dan terlihat setiap saat, indah dipandang, bahkan berdiri berabad-abad lamanya, cepat kehilangan nilainya, lebih-

lebih jika tidak di rawat, jarang dikunjungi orang, atau dianggap peninggalan penguasa yang dahulu dipuja-puja disembah bagaikan dewa, namun sekarang dicerca bagaikan tiran durjana dan zamannya zaman durhaka. Hal ini terjadi karena ada yang tidak beres sejak dari sumbernya. Sebagai contoh, patung Lenin. Ketidak beresan itu terjadi karena inkonsistensi antara pendirian dengan sikap, sikap dan perilaku, dan perilaku dengan raga.<sup>16</sup>

## 8. Pengertian Produktivitas

Perhatian terhadap produktivitas dimulai pada saat manusia melepaskan diri dari kemiskinan. Produktivitas lahir dengan adanya pengembangan industri dan dapat dikatakan produktivitas adalah saudara kembar dari industri. Produktivitas menurut Sudomo dkk, mempunyai berbagai pengertian antara lain yang terpenting adalah sebagai berikut<sup>17</sup>:

- a) Produktivitas tidak lain rasio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (*input*).
- b) Dewan Produktivitas Nasional Indonesia merumuskan produktivitas sebagai berikut: Produktivitas pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c) Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan barang modal, teknologi,

---

<sup>16</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah ... ..*, hlm. 319

<sup>17</sup> Sudomo dkk, *Manajemen Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo,1993), hlm

manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta atau total.

- d) Produktivitas adalah kekuatan pendorong (*driving force*) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang pada hakekatnya sasaran pembangunan nasional kita. Dengan perkataan lain produktivitas mendorong pertumbuhan, dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya adalah Gross Domestic Bruto (GDB) sedangkan untuk perorangan diukur dengan input per man hour.

Dengan demikian menurut James A.F. Stoner produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan. Dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan).<sup>18</sup>

## 9. Tipe Produktivitas

Terdapat dua tipe rasio produktivitas, yaitu *total productivity* dan *patrial productivity*. *Total productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai semua masukan. *Partial productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai kategori utama masukan<sup>19</sup>. Kebanyakan ukuran produktivitas yang dipakai ekonom dan eksekutif bisnis adalah *labor productivity index* karena tenaga kerja

---

<sup>18</sup> James A.F. Stoner, *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 1986), hlm 281

<sup>19</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hal. 112



merupakan komponen biaya terbesar. Ukuran tersebut memberikan indikasi apakah sumber daya telah digunakan baik ataukah telah diboroskan.

Produktivitas menunjukkan hubungan antara keluaran yang ditimbulkan oleh sistem produksi atau jasa dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran tersebut. Penggunaan sumber daya (tenaga kerja, kapital, tanah, bahan, energi, informasi) secara efisien dalam produksi berbagai barang dan jasa. Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sistem tersebut semakin produktif.

Produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya selalu merupakan hubungan antara kuantitas dengan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan. Ukuran produktivitas parsial diperoleh dengan membagi keluaran total organisasi dengan masukan tunggal. Keluaran dibagi pekerja, keluaran dibagi bahan-bahan, keluaran dibagi modal, atau keluaran dibagi energi. Ukuran produktivitas parsial berguna, tetapi mempunyai keterbatasan, yaitu satu ukuran parsial dapat diperbaiki atas beban lainnya.

Hal ini dikatakan sebagai pengaruh substitusi. Pembangunan peralatan yang menghemat tenaga kerja, sebagai hasilnya adalah

meningkatnya produktivitas tenaga kerja, tetapi produktivitas kapital akan menurun. Indikator efektivitas organisasi dalam membawakan produktivitas adalah ukuran produktivitas total. Produktivitas total didefinisikan sebagai total keluaran dibagi dengan jumlah semua masukan. Namun, tidak terdapat ukuran produktivitas tunggal atau satu satuan ukuran yang cocok untuk organisasi yang besar dan kompleks<sup>20</sup>.

#### **10. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memiliki sikap mental yang berorientasi produktif dan selalu menggunakan potensi yang maksimal, optimis, tekun, dan berusaha sungguh-sungguh dalam menghadapi tantangan pembangunan.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, keterampilan, disiplin sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja teknologi, sarana produktivitas, manajemen dan kesempatan berprestasi. Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam Peningkatan produktivitas kerja karyawan, antara lain :

a) Faktor usia atau umur

Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari

---

<sup>20</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga, ...*, hlm.113

rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Petani (dalam penelitian ini disebut karyawan panen dan pemupuk) berusia lanjut berumur 65 tahun keatas, biasanya fanatik terhadap tradisi dan sulit untuk diberikan pengertian yang dapat mengubah cara berpikir, cara kerja, dan cara hidupnya. Karyawan panen bersikap apatis terhadap adanya teknologi baru. Karyawan panen dan pemupuk yang berusia lanjut tidak mempunyai kekuatan tenaga dalam mengusahakan usahatannya sehingga hanya mampu mengusahakan dalam skala kecil. Usia tenaga kerja yang produktif berumur 16-64 tahun, sedangkan pada usia 65 keatas sudah dikatakan usia lanjut.

b) Faktor prestasi akademis (tingkat pendidikan)

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana karyawan yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya. Pendidikan yang minim mengakibatkan kurangnya pengetahuan dalam memanfaatkan sumber sumber alam yang tersedia.

Hal ini berakibatkan pada setiap usaha usaha penduduk yang hanya mampu menghasilkan pendapatan yang rendah. Rendahnya mutu SDM (pengetahuan dan keterampilan karyawan pemanen dan pemupuk) karena kurangnya pendidikan dan pelatihan yang mereka

peroleh. Lemahnya pendidikan karyawan pemanen dan pemupuk dapat mengakibatkan kemiskinan.

c) Faktor status perkawinan (jumlah tanggungan)

Mengenai status perkawinan karyawan adalah merupakan hal yang sangat penting. Selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan. Jumlah tanggungan semakin banyak menekankan akan adanya lahan tanaman yang luas untuk membiayai kebutuhan keluarganya. Jumlah tanggungan semakin tinggi dan rendahnya pendidikan disektor pertanian dapat mengakibatkan tingkat pendapatan yang rendah dan pengembangan pertanian akan terlambat, hal ini mengakibatkan tabungan rendah, investasi pengembangan rendah, sulit memperoleh modal pinjaman.

d) Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi. Pengalaman seseorang

dalam berusaha berpengaruh pula dalam menerima inovasi dari luar. Lamanya pengalaman diukur mulai sejak kapan karyawan panen dan pemupuk itu aktif secara mandiri mrngusahakan usahatannya tersebut sampai diadakan penelitian. Petani yang sudah mempunyai pengalaman dalam mengelolah usahatannya merasa sudah mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang tinggi, sehingga sebagian petani tidak percaya terhadap penyuluhan. Seseorang yang mempunyai pengalaman yang tinggi tidak dapat dikategorikan mempunyai tingkat produksi yang tinggi. Tingginya produksi tergantung pada pemeliharaan tanaman yang dibudidayakan.<sup>21</sup>

### **11. Usaha-Usaha yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Usaha-usaha yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah<sup>22</sup>:

- a) Upah yang baik.
- b) Penyediaan lingkungan kerja yang baik.
- c) Pemberian perlindungan dan keamanan dalam bekerja.
- d) Melibatkan karyawan dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
- e) Penyediaan peralatan yang memadai.

---

<sup>21</sup> M.Asbakhul ulum, *Hubungan Displin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Kota Blitar*, (Malang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2010), hlm.59

<sup>22</sup> Bambang Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* (Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo,1984), hlm. 02

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu.

Penelitian dari Frana Agus Sujianto bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap karyawan di PT.Madubaru. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sistematis *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis data analisis pengaruh motivasi linier berganda. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru. Hasil ini dapat dilihat dari F hitung sebesar 50,439 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,050$ ).<sup>23</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan terletak pada variabel independen (X2) dimana menggunakan budaya kerja. Persamaan dari penelitian ini, kedua penelitian sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja.

Penelitian dari Lucky Wulan bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. Faktor-faktor tersebut yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebar kuesioner sebanyak 74

---

<sup>23</sup> Frana Agus Sujianto, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Karyawan (Studi Pada PT. Madubaru)*”, (Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta, 2011)

karyawan “Disperindag” Kota Semarang. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda. Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 4,003 (lebih besar dari tabel 1,663) dan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima (Hipotesis 1 diterima). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 2,368 (lebih besar dari tabel 0,021) dan nilai signifikan sebesar 0,05 (lebih kecil dari 0,05). Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 21,726 (lebih besar dari 0,05), maka diperoleh nilai signifikansi 0,000.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan “Disperindag” Kota Semarang.<sup>24</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan terletak pada variabel independen (X2) dimana menggunakan

---

<sup>24</sup> Lucky Wulan Analisa, “Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota semarang)”, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011)

lingkungan kerja. Persamaan dari penelitian ini, kedua penelitian sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja.

Dalam penelitian Ibriati Kartika Alimuddin bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar tahun 2012, ditinjau dari aspek motivasi eksternal dan internal. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 18. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan. Berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Tbk tahun 2012. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan taraf signifikan dibawah 0,05. Variabel motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, variabel independen secara parsial masing-masing mempengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikannya dibawah 0,05. Motivasi internal dengan taraf signifikan sebesar 0,048. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi eksternal. Hal ini dibuktikan oleh koefisien Beta dari motivasi eksternal yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi internal yaitu sebesar 0,522.<sup>25</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan terletak pada variabel independen menggunakan budaya kerja

---

<sup>25</sup> Ibriati Kartika Alimuddin, "*Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*", (Makassar: Universitas Hasanuddin, 2012)



sebagai (X2). Persamaan dari penelitian ini, kedua penelitian sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja.

Penelitian dari Dwija Putri, Edi Sujana, Nyoman Ari Surya Darmawan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dengan kinerja AO pada Bank Swasta di Singaraja, dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja AO pada Bank Swasta di Singaraja. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner dan dianalisis dengan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,279. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan terletak pada variabel independen (X2) dimana menggunakan budaya kerja. Persamaan dari penelitian ini, kedua penelitian sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja.

Motivasi kerja karyawan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *account officer* pada bank swasta di Singaraja karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,309 > 1,666$  dengan koefisien determinasi 17,00%. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,130. Kepuasan kerja karyawan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

bagian *account officer* pada bank swasta di Singaraja karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $2,198 > 1,666$  dengan koefisien determinasi 17,00%.<sup>26</sup>

Penelitian yang telah dilakukan oleh Retno Damayanti bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Bening Natural Furniture di Semarang. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV. Bening Natural. Data diambil menggunakan metode angket dan dianalisis menggunakan regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh F hitung  $16.3258 > F_{tabel}$  (4.0982) pada taraf kesalahan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. Besarnya kontribusi motivasi tersebut terhadap produktivitas kerja sebesar 30.1%.<sup>27</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan terletak pada variabel independen (X2) dimana menggunakan budaya kerja. Persamaan dari penelitian ini, kedua penelitian sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja.

Penelitian dari Dewi Kapsari Ariyani bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandalatama Armada Motor Semarang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data SEM (*Structural Equation Modeling*) menggunakan program Analisis Of

---

<sup>26</sup> Dwija Putri, Edi Sujana, Nyoman Ari Surya Darmawan, “*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Account Officer (Ao) Pada Bank Swasta di Singaraja Tahun 2013*”.

<sup>27</sup> Retno Damayanti, “*Pengaruh Mitivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang*”, (Semarang: Universitas Negeri Semarang: 2005)

Moment Structure (AMOS) versi 16 disertai dengan uji kesesuaian model (*goodness of fit*) pada persamaan structural dengan 150 sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan ( $P=0,00; < 0,05$ ), pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ( $P=0,01; < 0,05$ ), pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ( $P=0,612, > 0,05$ ), pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ( $P=0,298$  syarat  $0,05$ ), pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $P=0,008$  syarat  $0,05$ ), pengaruh motivasi terhadap kinerja memiliki pengaruh yang signifikan ( $P=0,007$  syarat  $0,05$ ).<sup>28</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan terletak pada variabel independen (X1) menggunakan budaya kerja dan (X3) dimana menggunakan kepuasan kerja. Persamaan dari penelitian ini, kedua penelitian sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja.

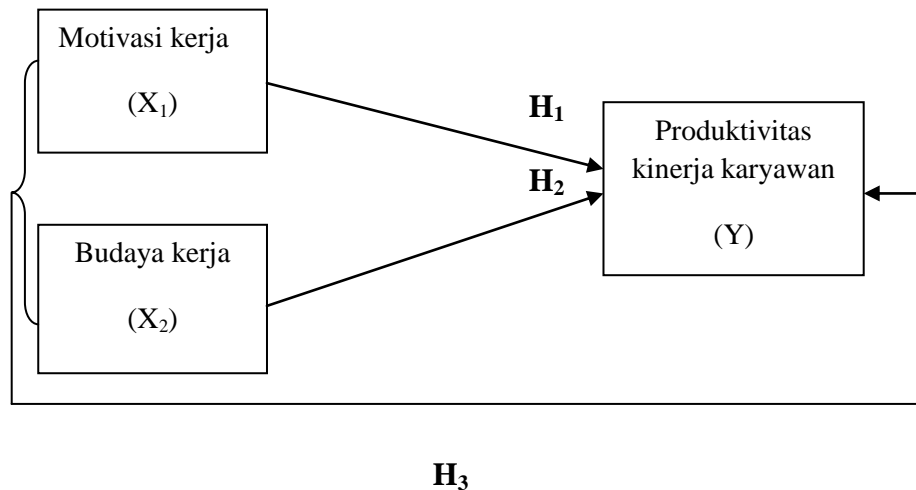
---

<sup>28</sup> Dewi Kapsari Ariyani, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandalatama Armada Motor Semarang”, (Semarang: Universitas Dian Nuswantoro)

### C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Sumber: Kajian teoritis dan empirik yang relevan, 2016

Keterangan :

1. Pengaruh variabel motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap variabel produktivitas kinerja (Y) didukung oleh teori yang dikemukakan Stephen dan Timothy<sup>29</sup>, Muchdarsyah<sup>30</sup>, Yeremias<sup>31</sup>, serta dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frana<sup>32</sup>, Lucky<sup>33</sup>, Ibriati<sup>34</sup>.

<sup>29</sup> Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, ... .., hlm. 222

<sup>30</sup> Muchdarsyah Sinungan, *PRODUKTIVITAS*, ... .., hlm. 133

<sup>31</sup> Yeremias T. Keban, *Memahami Good Governance*, ... .., hlm. 195

<sup>32</sup> Frana Agus Sujianto, "Pengaruh Motivasi Kerja ...

<sup>33</sup> Lucky Wulan Analisa, "Analisis pengaruh motivasi kerja ...

<sup>34</sup> Ibriati Kartika Alimuddin, "Pengaruh Motivasi ...

2. Pengaruh variabel budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kinerja (Y) didukung oleh teori yang dikemukakan Wibowo<sup>35</sup>, serta dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi<sup>36</sup>.
3. Pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kinerja (Y) didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi<sup>37</sup>.

---

<sup>35</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja ...*

<sup>36</sup> Dewi Kapsari Ariyani, "*Pengaruh Budaya Organisasi ...*

<sup>37</sup> Dewi Kapsari Ariyani, "*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja ...*