

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian teori

1. Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:94), produktivitas adalah "perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan." Dalam hal ini, Hasibuan menjelaskan bahwa produktivitas dapat diukur dengan melihat seberapa besar hasil atau output yang dihasilkan dibandingkan dengan input atau sumber daya yang digunakan dalam suatu proses produksi. Semakin efisien penggunaan sumber daya, semakin tinggi tingkat produktivitas yang tercapai.

Menurut Elbandiansyah (2019:250) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai atau output dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan atau input.

Dari berbagai pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah suatu ukuran atau indikator yang menggambarkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja dalam menghasilkan output tertentu dengan menggunakan input yang ada. Produktivitas tidak hanya berfokus pada kuantitas hasil kerja, tetapi juga pada kualitas hasil yang dicapai dalam waktu yang telah ditentukan.

2. Faktor Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:103), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

- a) Pelatihan
- b) Mental dan kemampuan fisik karyawan
- c) Hubungan antara atasan dan bawahan

3. Jenis-jenis Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut *Gagné & Deci* (2017) *Gagné dan Deci* menyoroti pentingnya motivasi intrinsik (motivasi yang datang dari dalam diri karyawan) dalam menentukan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Mereka menjelaskan bahwa karyawan yang termotivasi oleh rasa pencapaian atau minat terhadap pekerjaan mereka akan lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Menurut *Dr. Dale S. Beach* (2015:48), terdapat beberapa jenis-jenis produktivitas kerja karyawan:

- a. **Produktivitas Fisik:**
Berkaitan dengan output fisik yang dihasilkan oleh karyawan. Ini mencakup jumlah unit yang diproduksi, volume pekerjaan yang diselesaikan, atau target kuantitatif lainnya yang dicapai dalam waktu tertentu.
- b. **Produktivitas Mental:**
Mengacu pada kualitas pekerjaan yang berkaitan dengan pemikiran, ide, inovasi, dan solusi yang dihasilkan oleh karyawan. Produktivitas ini diukur dari kreativitas, inovasi, dan kemampuan untuk memecahkan masalah.
- c. **Produktivitas Sosial:**
Berkaitan dengan interaksi karyawan dengan rekan kerja, atasan, dan pihak lain dalam organisasi. Ini melibatkan kemampuan untuk bekerja sama, berkolaborasi, dan menjaga hubungan kerja yang positif yang berkontribusi pada produktivitas tim dan organisasi.

4. Tahapan Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Robbins, S. P. (2020). *Organizational Behavior (9th ed.)*. Prentice Hall. Tahapan peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai rasio antara output yang dihasilkan oleh karyawan dengan input yang digunakan. Produktivitas diukur dari seberapa efektif dan efisien karyawan menggunakan sumber daya (waktu, energi, keterampilan) untuk menghasilkan hasil tertentu:

- a. **Penetapan Tujuan yang Jelas:**

Robbins menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang jelas, terukur, dan realistis bagi karyawan. Tujuan ini harus diselaraskan dengan visi dan misi organisasi sehingga karyawan memiliki panduan dan motivasi yang jelas dalam bekerja.

b. Peningkatan Keterampilan dan Pelatihan:

Menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas. Robbins percaya bahwa dengan peningkatan keterampilan, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Penetapan Tujuan yang Jelas:

c. Pemberian Insentif dan Motivasi:

Memberikan insentif, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Robbins menyarankan penggunaan berbagai bentuk penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan.

d. Peningkatan Kondisi Kerja:

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas. Robbins menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif, termasuk fasilitas yang memadai, budaya kerja yang baik, dan hubungan antar karyawan yang harmonis.

e. Pengukuran dan Evaluasi Berkala:

Robbins merekomendasikan pengukuran dan evaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan bahwa karyawan terus berkembang. Evaluasi ini juga memungkinkan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri.

Menurut Syaiful Bahri (2017: 11), “motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan.

2. Fungsi dan Tujuan Motivasi dan Pengalaman Kerja

Dalam manajemen sumber daya manusia, motivasi memiliki fungsi yang penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Menurut *Gagné & Deci* (2017), tujuan utama motivasi adalah untuk mencapai tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Motivasi juga berfungsi untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi melalui peningkatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

3. Penyusunan Motivasi Karyawan

Penyusunan motivasi karyawan adalah bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Berbagai ahli dan sumber memiliki pandangan

berbeda mengenai cara penyusunan motivasi karyawan, yang umumnya berfokus pada faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Berikut adalah penyusunan motivasi karyawan menurut beberapa sumber: Menurut Sutrisno (2017:103)

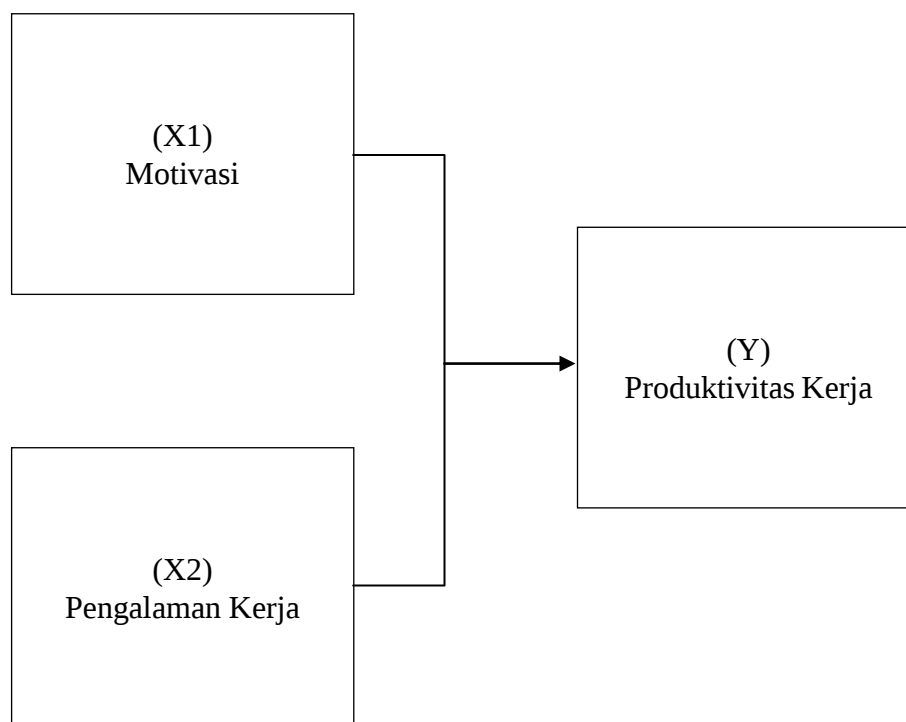
Sutrisno mengemukakan bahwa motivasi karyawan dapat disusun melalui peningkatan kepuasan kerja dan penghargaan yang adil. Ia juga menyarankan penggunaan teori motivasi untuk memahami faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penyusunan motivasi karyawan menurut Robbins (2001) dan Sutrisno (2017:103) memiliki kesamaan dalam menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Keduanya juga menyoroti peran penghargaan dan pengakuan yang adil dalam meningkatkan motivasi. Robbins lebih menekankan pentingnya tujuan yang jelas dan hubungan baik antar individu, sedangkan Sutrisno menambahkan bahwa peningkatan kepuasan kerja sangat berperan dalam menyusun motivasi karyawan. Kedua sumber ini menyarankan penggunaan teori motivasi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

C. Kerangka konsep

Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam rencana meningkatkan motivasi dan pengalaman kerja memanfaatkan produktivitas kerja karyawan yang baik agar dapat memenuhi keinginan pelanggan. Dengan produktivitas kerja karyawan, bukan tidak mungkin jika produktivitas ikut meningkat. Oleh sebab itu pihak PT diharapkan mampu memanfaatkan motivasi dan pengalaman kerja.

Berdasarkan paparan diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:



Bagan 2.1. Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Menurut sugiyono (2018 : 134) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Adapun hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

- H1: Terdapat Pengaruh Positif Signifikan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt World Innovative Telecommunication
- H2 : Terdapat Pengaruh Positif Signifikan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt World Innovative Telecommunication.
- H3 : Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada Pt World Innovative Telecommunication.