

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasmir (2018:6), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai memutuskan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder.

Afandi (2018 : 1), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu ilmu dan seni dalam melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, penyusunan personalia, dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan tertentu.

Schuler, et. al. (dikutip di Sutrisno, 2020:6), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam 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.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2020:9), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud sebagai berikut:

1. Perencanaan.

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan Pengadaan.

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengendalian.

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengembangan.

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan motivasi kerja.

6. Kompensasi.

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian.

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan.

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian.

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Cushway (dikutip di Sutrisno, 2020:7), mengemukakan bahwa tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang memotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Afandi (2018:23), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Robbins dan Judge (dikutip di Busro 2017:49), mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Bernard Berendoorn dan Gary A. Stainer (dikutip di Sedarmayanti, 2018:66), mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

2.1.2.2 Jenis Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018: 28), ada dua jenis motivasi kerja diantaranya yaitu:

1) Motivasi Dalam Diri.

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Yang termasuk motivasi dalam diri adalah:

- a) Kebutuhan.
 - b) Harga diri.
 - c) Harapan pribadi.
 - d) Kepuasan kerja.
 - e) Prestasi kerja yang dihasilkan.
- 2) Motivasi Luar Diri.

Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja.

Yang termasuk motivasi luar diri adalah:

- a) Jenis dan sifat pekerjaan.
- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
- c) Organisasi tempat orang bekerja.
- d) Situasi lingkungan kerja.
- e) Gaji.

2.1.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Afandi (2018:27), mengemukakan bahwa adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Afandi (2018:24-25), mengemukakan bahwa adaupun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- 1) **Kebutuhan Hidup.**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

- 2) **Kebutuhan Masa Depan.**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan oftimisme.

- 3) **Kebutuhan Harga Diri.**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang

digunakan sebagai simbol status itu.

4) **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja.**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Afandi (2018:29), mengemukakan bahwa dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

1) **Balas jasa.**

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi, seperti :

- a) Pemberian hadiah atau reward.
- b) Promosi jabatan.

2) Kondisi kerja.

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, seperti:

- a) Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- b) Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih.

3) Fasilitas kerja.

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, seperti:

- a) Sarana yang memadai.
- b) Prasarana yang memadai.

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

1) Prestasi kerja.

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain yang berbeda, seperti :

- a) Hasil kerja yang maksimal.
- b) Pencapaian tugas yang ditargetkan.

2) Pengakuan dari atasan.

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau ditolak, seperti:

- a) Pujian atas keberhasilan karyawan.
- b) Penilaian prestasi kerja karyawan.

3) Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan itu sendiri merupakan sebagai keadaan dimana menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Siswanto (dikutip di Busro, 2020:326), mengemukakan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Anaroga (dikutip di Busro, 2020:326), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya per unit dapat diperkecil.

Nitisemito (2020:160), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

2.1.3.2 Aspek-Aspek Semangat Kerja

Manullang (dikutip di Busro, 2020:331), mengemukakan bahwa aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

1. Disiplin Yang Tinggi.

Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu bersemangat kerja.

Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat, maka ia akan mempunyai kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Kualitas Untuk Bertahan.

Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

3. Kekuatan Untuk Melawan Frustasi.

Seberat apapun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi untuk menyerah. Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap yang pesimis, tidak pernah memandang keberhasilan dengan mata sebelah, bahkan tidak pernah mundur selangkah pun apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

4. Semangat Berkelompok.

Kemampuan kerja berkelompok merupakan kemampuan yang tidak dimiliki orang. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang menerima karyawan hanya yang mempunyai kemampuan kerja kelompok, apalagi untuk mengerjakan pekerjaan dilapangan, seperti sales dan pekerjaan di lapangan.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Semangat Kerja

Tujuan dilakukannya penilaian semangat kerja karyawan menurut Soeprihanto (dikutip di Busro, 2020:337), yaitu untuk:

1. Mempengaruhi tingkat semangat karyawan selama ini.
2. Membuat dasar pemberian imbalan yang serasi (misalnya untuk pemberian kenaikan gaji, gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif, dan sebagainya).
3. Mendorong pertanggungjawaban karyawan.
4. Membedakan semangat kerja antara karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Mengembangkan SDM untuk penugasan kembali, promosi/kenaikan jabatan, *training* atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
9. Memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
10. Membuat kriteria keberhasilan pegawai.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Anaroga (dikutip di Busro, 2020:327), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja adalah:

1. *Job Security.*

Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan relatif tetap, jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan, atau digeser merupakan faktor pertama yang mengurangi ketenangan kegairahan kerja karyawan.

2. Kesempatan Untuk Mendapat Kemajuan (*opportunities for advancement*).

Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau karirnya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

3. Kondisi Kerja Yang Menyenangkan.

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

4. Kepemimpinan Yang Baik.

Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan menyebabkan karyawan

menghargai pimpinan tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

5. Kompensasi, Gaji, dan Imbalan.

Faktor ini sangat memengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima, semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya. Bagi seorang karyawan yang baru akan memasuki suatu perusahaan, maka imbalan yang baru akan diterima diperbandingkan dengan imbalan yang mungkin akan diterima pada perusahaan lain.

2.1.3.5 Indikator Semangat Kerja

Makmur (dikutip di Busro, 2020:330), mengemukakan bahwa beberapa faktor untuk mengukur semangat kerja, yaitu:

1. Absensi.

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, izin, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi. Semakin banyak waktu yang hilang (dalam arti semakin sedikit waktu di kantor) berarti semakin rendah semangat kerja karyawan tersebut dan begitu pula sebaliknya.

2. Kerja Sama.

Semakin tinggi intensitas kerja sama karyawan dengan karyawan lain menunjukkan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin individualis karyawan tersebut, semakin rendah semangat kerjanya. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan kerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan Kerja.

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, dapat dikatakan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan.

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Semakin disiplin seseorang dapat dikatakan semakin tinggi tingkat semangat kerja orang tersebut, karena ia berusaha untuk menaati seluruh peraturan perusahaan mulai jam masuk kerja, *Standar Operasional Prosedur (SOP)*, dan berbagai peraturan tidak tertulis yang selama ini disepakati bersama.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Ravianto (dikutip di Sutrisno, 2020:99), mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan kaitan antara hasil atau keluaran yang dicapai dengan sumber atau masukan yang dipakai untuk menghasilkan keluaran itu.

Hasibuan (dikutip di Busro, 2017:340), mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Afandi (2018:91), mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Anoraga (dikutip di Busro, 2017:347), mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Motivasi kerja karyawan.

Pimpinan organisasi perlu mengetahui dan selalu memacu motivasi kerja anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui dan memacu motivasi akan dapat mendorong karyawan lebih baik.

2. Pendidikan.

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas. Pada umumnya, seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

3. Disiplin Kerja.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

4. Keterampilan.

Seseorang yang mempunyai keterampilan tinggi akan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan lebih banyak dalam menghasilkan produk.

5. Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain.

6. Kemampuan Kerja Sama.

Kemampuan kerja sama akan mampu meningkatkan produktivitas.

7. Gizi Dan Kesehatan.

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan memengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

8. Tingkat Penghasilan.

Penghasilan termasuk di dalamnya tunjangan-tunjangan kinerja, remunerasi, dan pendapatan sah lainnya yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, karena semakin tinggi prestasi karyawan semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah diterima.

9. Lingkungan Kerja Dan Iklim Kerja.

Lingkungan fisik dan sosial tempat bekerja akan sangat memengaruhi produktivitas kerja.

10. Kecanggihan Teknologi Yang Digunakan.

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.4.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Busro (2018:348-349), mengemukakan bahwa untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni:

1. Jam-jam kerja yang harus dibayar.

Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya.

2. Jam-jam kerja yang digunakan untuk bekerja.

Jadi, bagi keperluan pengukuran umum produktivitas kerja memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni:

1. Kuantitas hasil; dan

2. Kuantitas penggunaan tenaga kerja (SDM).

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui pengukuran produktivitas kerja dihitung dengan melihat:

1. Jumlah karyawan yang terlibat langsung.

2. Waktu yang dibutuhkan.

3. Jumlah barang/jasa yang dihasilkan.

4. Kualitas barang/jasa yang diproduksi, dan

5. Harga barang/jasa yang dijual.

2.1.4.4 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian (dikutip di Sutrisno, 2020:105), adalah:

1. Perbaikan Terus-Menerus.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan 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 dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan.

Berkaitan erat dengan upaya dalam 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 dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

3. 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 dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

2.1.4.5 Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2020:104), mengemukakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan sebagai berikut:

a) Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. ini memberikan daya untuk tugas-tugas yang diemban.

b) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c) Semangat Kerja.

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

d) Pengembangan diri

Senantiasa mengembang diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

e) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

f) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber yang diharapkan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2018:66), mengemukakan bahwa untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Bisa disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan pencapaian keseimbangan.

2.2.2 Hubungan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Nitisemito (2020:160), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Jadi apabila suatu organisasi mampu meningkatkan semangat dan bagaimana kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, dan kemungkinan perpindahan karyawan diperkecil seminimal mungkin.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Abdi Rachman Saleh dan Hardi Utomo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inko Java Semarang, <i>Jurnal Ekonomi dan Akuntansi</i> , Volume 2, Nomor 2, Tahun 2018	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Motivasi Kerja • Etos Kerja • Lingkungan Kerja <p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Kerja <p>Alat Analisis: Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian: Menunjukkan Bahwa Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja, Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas, Etos Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Dan</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Meneliti Variabel Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dan Juga Menggunakan Metode Kuantitatif</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian Di PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan • Jumlah Responden Sebanyak 64 Orang • Peneliti Menggunakan Variabel Pengalaman Kerja

			Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.		
2.	Agus Setiawan dan Muhhamad Saleh Malawat (2020)	Pengaruh Keterampilan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu, <i>Jurnal Sains Ekonomi</i> , Volume 1, Nomor 2, Tahun 2020	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan • Motivasi • Semangat Kerja <p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Kerja <p>Alat Analisis: Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian: Variabel Bebas Keterampilan, Motivasi Dan Semangat Kerja Secara Simultan Mempunyai Pengaruh Signifikan Terhadap Variabel Terikat Produktivitas Kerja Dengan Hasil $F \text{ Hitung} > F_{\text{tabel}}$ ($26,310 > 2,77$). Variabel Keterampilan (X1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Meneliti Variabel Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dan Juga Menggunakan Metode Kuantitatif</p>	<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian Di PT. Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu • Jumlah Responden Sebanyak 143 Orang • Peneliti Menggunakan Variabel Keterampilan Motivasi Kerja

			(Y) Karena Nilai Thitung (3,871) > T tabel (2,004). Variabel Motivasi (X2) Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karena Nilai Thitung (3,066) > T tabel (2,004). Variabel Semangat Kerja (X3) Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karena Nilai Thitung (2,319) > T tabel (2,004)		
3.	Hadi Suriono, Syaifuddin, Sofiyan (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inalum, <i>Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi</i> , Volume 1, Nomor 3, Tahun 2023	Variabel Bebas: • Motivasi Kerja • Kompensasi • Pelatihan Variabel Terikat: • Produktivitas Kerja Alat Analisis: Menggunakan Analisis Deskriptif Dan Analisis Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian: Menunjukkan Bahwa Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap	Persamaan: Meneliti Variabel Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dan Juga Menggunakan Metode Kuantitatif	Perbedaan: • Lokasi Penelitian Di PT. Inalum • Jumlah Responden Sebanyak 95 Orang • Peneliti Menggunakan Variabel Pelatihan Kerja Dan Kompensasi

			Produktivitas Kerja, Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja, Dan Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja.		
4.	Pertiwi Agustina, Gatot Kusjono, Suprianto (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Emka Putra Pratama, <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa</i> , Volume 1, Nomor 1, Tahun 2021	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja • Kompensasi Kerja <p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Kerja <p>Alat Analisis: Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian: Menunjukkan Bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja, Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja</p>	Persamaan: Meneliti Variabel Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dan Juga Menggunakan Metode Kuantitatif	Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian Di PT. Emka Putra Pratama • Jumlah Responden Sebanyak 67 Orang • Peneliti Menggunakan Variabel Kompensasi

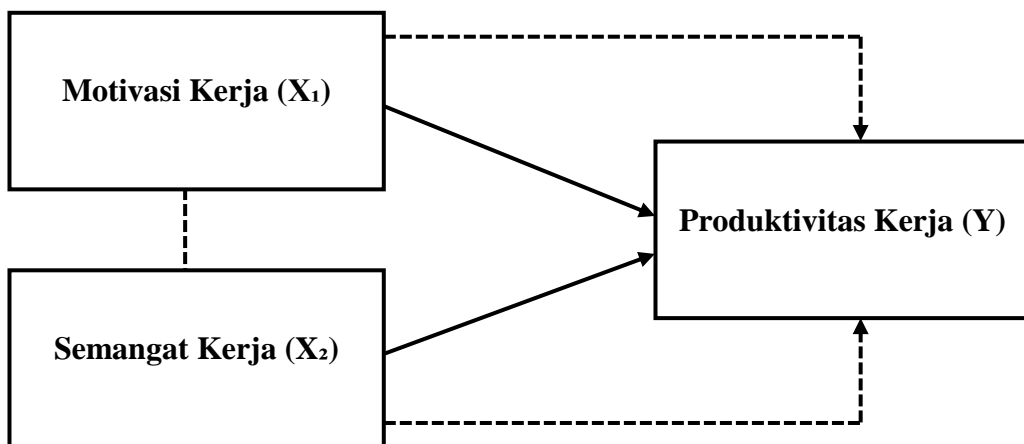
			Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja		
5.	Semikem Dwi Lestari, Susi Widjajani, Fitri Rahmawati (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Produksi CV. Asa Putra Promosindo), <i>Jurnal Manajemen Keuangan, Pemasaran, SDM dan Operasi</i> , Volume 3, Nomor 4, Tahun 2021	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja • Semangat Kerja <p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Kerja <p>Alat Analisis: Menggunakan Analisis Deskriptif Dan Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian: Menunjukkan Bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja, Dan Semangat Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Meneliti Variabel Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dan Juga Menggunakan Metode Kuantitatif</p>	<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian Di CV. Asa Putra Promosindo • Jumlah Responden Sebanyak 119 Orang • Peneliti Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja
6.	Yudi, Salfafri, Novi Yanti (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja • Semangat Kerja <p>Variabel Terikat:</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Meneliti Variabel Semangat</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian Di PT. Karya

		<p>Kerja Karyawan Pada PT. Karya Empat Pilar, <i>Jurnal Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis</i>, Volume 3, Nomor 2, Tahun 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Kerja <p>Alat Analisis: Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian: Menunjukkan Bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja, Dan Semangat Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p>	<p>Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dan Juga Menggunakan Metode Kuantitatif</p>	<p>Empat Pilar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jumlah Responden Sebanyak 61 Orang • Peneliti Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja
7.	Farida Hanum (2021)	<p>Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Angkasa Leather Jombang), Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Dewantara Jombang, Tahun 2021</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semangat Kerja • Disiplin Kerja <p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Kerja <p>Alat Analisis: Menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana</p> <p>Hasil Penelitian: Menunjukkan Bahwa Semangat Kerja Berpengaruh</p>	<p>Persamaan: Meneliti Variabel Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dan Juga Menggunakan Metode Kuantitatif</p>	<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian Di Studi Pada CV. Angkasa Leather Jombang • Jumlah Responden Sebanyak 40 Orang • Peneliti Meneliti

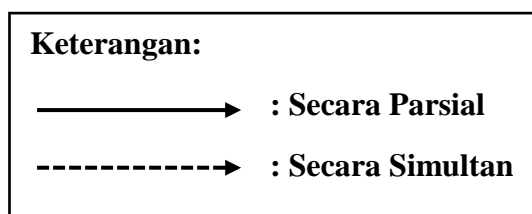
			Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja, Dan Semangat Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja		Variabel Disiplin Kerja
8.	Irma Abdillah (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru, Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Dewantara Pekanbaru, Tahun 2021	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja <p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Kerja <p>Alat Analisis: Menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana</p> <p>Hasil Penelitian: Menunjukkan Bahwa Semangat Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja, Dan Semangat Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Meneliti Variabel Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dan Juga Menggunakan Metode Kuantitatif</p>	<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian Di Studi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru • Jumlah Responden Sebanyak 40 Orang

2.4 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2017:89), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sistem tentang hubungan antar variabel yang diteliti yang memiliki dua variabel yang mempengaruhi yaitu : Motivasi Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2) serta satu variabel yang di pengaruhi yaitu Produktivitas Kerja (Y) sehingga penelitian ini dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

Sugiyono (2017:64), mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu "Diduga Ada Pengaruh Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tonggak Ampuh Baturaja Baik Secara Parsial Maupun Simultan".