

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIK**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Produktivitas Kerja**

Suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menentukan keberhasilan usahanya. Melalui sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan berpengaruh kepada produktivitas di perusahaan tersebut. Semakin tinggi tingkat produktivitas perusahaan, maka akan semakin tinggi pula keuntungan yang akan didapatkan oleh perusahaan tersebut.

Perusahaan dapat dikatakan produktif apabila mencapai tujuan-tujuan yang telah dibuat dan disepakati oleh perusahaan dengan merubah masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*) dengan biaya yang rendah. Berikut ini merupakan definisi produktivitas secara umum menurut para ahli, sebagai berikut :

Menurut Bernandin dan Russel dalam Toni Setiawan, “Produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).”<sup>1</sup> Sedangkan menurut Edi Sutrisno mengatakan bahwa, “Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa)

---

<sup>1</sup> Drs. Toni Setiawan, MM, Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan produktivitas, Jakarta: Platinum, 2012, hlm. 79-80.

dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)”.<sup>2</sup> Lalu menurut J. Soeprihanto yang dikutip oleh Toni Setiawan, “Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau diperbandingkan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*).”<sup>3</sup>

Dari ketiga teori tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil produk yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan penggunaan sumber daya manusia di perusahaan. Dengan kualitas sumber daya yang mendukung maka akan mempengaruhi hasil produk yang dikeluarkan oleh perusahaan tersebut.

H. Malayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa :

“Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*), jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.”<sup>4</sup>

Produktivitas menurut Sulistiyani dan Rosidah, “Produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi.”<sup>5</sup>

Berdasarkan konsep teori produktivitas tersebut, maka yang dimaksud produktivitas dalam penelitian ini adalah hasil akhir yang

---

<sup>2</sup> Edi sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama, Jakarta: Kencana 2009, hlm. 99.

<sup>3</sup> Drs. Toni Setiawan, MM, *loc.cit.*

<sup>4</sup> H. Malayu S.P Hasibuan, Organisasi dan Motivasi, Jakarta: Bumi aksara, 2008, hlm. 126-127.

<sup>5</sup> Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah, Manajemen sumber daya manusia konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009, hlm.247.

dicapai oleh masing-masing karyawan dengan memperhitungkan waktu, bahan, dan tenaga kerja dalam memproduksi suatu barang dan jasa.

Menurut Danang Sunyoto dalam bukunya teori, kuesioner analisis data sumber daya manusia, “Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.”<sup>6</sup>

Pendapat lain mengenai produktivitas kerja dijelaskan oleh Nawawi dalam Tjutju bahwa, “Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan”<sup>7</sup>

Berdasarkan kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output yang berupa hasil produksi dengan input yaitu sumber daya manusia (tenaga kerja). Dalam menghitung produktivitas dapat digunakan pendekatan secara total, yaitu membandingkan seluruh hasil produksi (keluaran) dengan seluruh masukan yang digunakan dalam proses produksi.

Menurut Prijono dan Laila, “Produktivitas kerja diartikan sebagai rasio antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*) pada ukuran waktu tertentu (jam, bulan, tahun) yang menunjukkan kualitas sama atau meningkat.”<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Danang Sunyoto, Teori, kuesioner, analisis data sumber daya manusia, Yogyakarta: CAPS, 2012, hlm. 41-42.

<sup>7</sup> Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, manajemen sumber daya manusia, Bandung: Alfabeta, 2011, hlm. 157.

<sup>8</sup> Prijono Tjiptoherijanto dan Laila Nagib, Pengembangan Sumber Daya Manusia: diantara peluang dan tantangan, Jakarta: LIPI, 2008, hlm. 103.

Masih dalam pengertian yang sama, Yuniarsih dan Suwatno menjelaskan, “Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.”<sup>9</sup> Sejalan dengan teori tersebut, Greebeg dalam Roni Faslak menjelaskan bahwa “Produktivitas kerja sebagai perbandingan antara totalitas masukan selama periode tertentu.”<sup>10</sup>

Dilihat dari teori diatas produktivitas kerja diartikan sebagai perbandingan dari rasio hasil produk (*output*) dengan masukan (*input*) dengan melihat ukuran waktu (jam, bulan, tahun) dalam suatu proses kerja. Pengukuran produktivitas kerja yang paling sering digunakan berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran (*output*) dengan jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Fischer, Schoenfeldt, dan Shaw yang dikutip oleh Tjutju menyebutkan bahwa, “Produktivitas kerja bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga bergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya”.<sup>11</sup>

Demikian pula menurut Zainal Mustafa Eq menjelaskan bahwa, “Produktivitas kerja yaitu perbandingan antara hasil yang dapat dicapai

---

<sup>9</sup> Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *op.cit* hlm. 156.

<sup>10</sup> Roni Faslak. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. ISSN:2302-2663.2013.hlm.42.

<sup>11</sup> Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *op.cit*, hlm. 157.

dengan pemakaian mesin secara tepat dan peran tenaga kerja yang bersangkutan per satuan waktu.”<sup>12</sup>

Menurut Blecher dalam Wibowo mengatakan bahwa, “Produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.”<sup>13</sup>

Dari pendapat di atas maksud dari produktivitas kerja itu bukan hanya dari seberapa keras karyawan melakukan pekerjaan, melainkan banyak faktor lain yang mempengaruhinya, yaitu tergantung pada lingkungan tempat bekerja, mesin yang digunakan dan alur proses yang dilewati karyawan tersebut untuk mencapai hasil yang maksimal.

Dalam menelaah produktivitas kerja di suatu perusahaan, perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Faktor tersebut dapat secara langsung mempengaruhi karyawan itu sendiri maupun dengan lingkungan di perusahaan tersebut.

Menurut Sindu Mulyanto, ”faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah motivasi, disiplin kerja, sikap dan etika (budaya kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan

---

<sup>12</sup> Zainal Mustafa Eq, “Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen, Vol. 9 No. 2, Juni 2007, hlm. 179-192.

<sup>13</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 241.

industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim.”<sup>14</sup>

Sedangkan menurut Ravianto dalam Tjutju, “faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi : pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi”<sup>15</sup>

Pendapat lain, menurut Muchdarsyah menyebutkan bahwa, “produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh:

1. Tenaga kerja
2. Seni serta ilmu manajemen
3. Modal”<sup>16</sup>

Berdasarkan penjelasan teori di atas, dalam meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia yaitu karyawan yang merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja, namun terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Suatu perusahaan memiliki target yang harus dicapai oleh karyawan-karyawannya, maka dari itu karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Sedarmayanti mengutip dari A. Dale

---

<sup>14</sup> Sindu Mulyanto, dkk, Panduan lengkap supervisi dikarya perspektif syariah, Jakarta: PT Elek media komputindo, 2006, hlm. 188.

<sup>15</sup> Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *op.cit*, hlm. 159.

<sup>16</sup> Indah Puji Hartatik, Buku Praktis Mengembangkan SDM, Yogyakarta: Laksana, 2014, hlm. 211.

Timpe mengungkapkan tentang ciri-ciri karyawan yang produktif sebagai berikut :

1. Cerdas dan dapat bekerja dengan cepat.
2. Kompeten secara profesional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
3. Kreatif dan inovatif, memperhatikan kecerdikan dan keanekaragaman.
4. Memahami pekerjaan.
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan secara efisien, tidak mudah macet dalam bekerja. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya, dan jadwal.
6. Dianggap bernilai oleh pengawasnya
7. Memiliki catatan prestasi yang berhasil
8. Selalu meningkatkan diri.<sup>17</sup>

Pendapat lain menurut Muchdarsyah terdapat dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi, yaitu :

1. Kelompok pertama meliputi tingkat pendidikan dan keahlian; jenis teknologi dan hasil produksi; kondisi kerja; serta kesehatan, kemampuan fisik dan mental.
2. Sedangkan kelompok kedua meliputi sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas; keanekaragaman tugas; sistem insentif (sistem upah dan bonus); serta kepuasan kerja.<sup>18</sup>

Karyawan yang mempunyai sikap tersebut merupakan karyawan yang dapat dikatakan produktif dan akan terdorong menjadi dinamis, kreatif, inovatif, ulet dan terbuka terhadap ilmu pengetahuan dan segala perubahan yang terjadi. Sikap-sikap tersebut yang sangat diperlukan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya.

Menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno mengatakan bahwa, “Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu

<sup>17</sup> Sedamaryanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2009, hlm. 237.

<sup>18</sup> Indah Puji Hartatik, *op.cit*, hlm. 209.

mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.”<sup>19</sup>

Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari perbandingan pekerjaan hari ini dengan hari yang kemarin, semakin tinggi perbandingannya maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja adalah hasil perbandingan antara keluaran (Output) dengan masukan (Input) pada ukuran waktu tertentu melalui suatu proses produksi yang menunjukkan kualitas yang sama atau meningkat dengan dukungan sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut.

## **2. Motivasi Kerja**

Aktivitas di suatu perusahaan dilakukan oleh sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana sumber daya manusianya, untuk itu seorang manajer harus bisa membangkitkan motivasi karyawannya, sehingga mereka dapat melakukan aktivitas sesuai dengan program yang dibuat dan disepakati oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam membangkitkan semangat kerja karyawan dibutuhkan motivasi pada karyawan tersebut. Pimpinan memiliki tugas untuk memeberikan motivasi kepada para karyawannya, karena bagi karyawan

---

<sup>19</sup> Dr. H. Edy Sutrisno, *op.cit*, hlm. 100.

motivasi memiliki peran penting untuk mendorong dan memicu dirinya untuk melakukan aktivitas di dalam perusahaan.

Menurut Vethzal Rivai, “motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menyebabkan seseorang mau bekerja untuk menyelesaikan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan organisasi.”<sup>20</sup> Sedangkan menurut Husain Usman, “Motivasi kerja diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.”<sup>21</sup> Menurut Moh As’ad menyebutkan bahwa, “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.”<sup>22</sup>

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menimbulkan seseorang untuk bekerja demi tercapainya kebutuhan dan tujuan organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter dalam Suwatno mengatakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai, “kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.”<sup>23</sup>

Definisi yang telah dijelaskan di atas dapat bahwa motivasi kerja merupakan suatu kesediaan seseorang untuk melaksanakan kegiatan di

---

<sup>20</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2009, hlm. 898.

<sup>21</sup> Husain Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara 2009, hlm. 250.

<sup>22</sup> As’ad M, *Psikologi industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia Edisi 4 Liberty*, Yogyakarta: 2006, hlm.45.

<sup>23</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta 2011, hlm. 171.

perusahaan demi terwujudnya tujuan keorganisasian dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri.

Menurut Stokes dalam Kadarisman, mengatakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai:

“Pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.”<sup>24</sup>

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Setiap karyawan memiliki dorongan yang berbeda-beda untuk dapat menciptakan keinginan bekerja dan mengharapkan keberhasilan dalam pekerjaannya. Menurut Saydam dalam Kadarisman menjelaskan bahwa, “Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri dan faktor eksteren yang berasal dari luar diri karyawan.”<sup>25</sup>

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang dipengaruhi dari 2 faktor yaitu faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri dan faktor dari luar diri karyawan. Motivasi

---

<sup>24</sup>Dr. M. Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hlm. 278.

<sup>25</sup>*Ibid*, hlm. 296.

sebagai suatu kebutuhan pokok bagi karyawan karena merupakan faktor pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Menurut George R. Terry dalam bukunya Sedarmayanti mengatakan, “Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.”<sup>26</sup>

Berdasarkan teori diatas dapat diketahui bahwa, motivasi adalah suatu dorongan perilaku yang timbul karena keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Dengan adanya keinginan ini maka karyawan akan terdorong melakukan pekerjaannya.

Menurut Robert Heller dalam Wibowo menjelaskan bahwa, “Motivasi sebagai keinginan untuk bertindak.”<sup>27</sup> Sedangkan menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam wibowo, “Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behaviour*.”<sup>28</sup>

Berdasarkan kedua teori tersebut dapat diketahui bahwa motivasi adalah proses psikologis seseorang yang berkeinginan untuk bertindak sesuai dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Para manajer harus mampu melihat proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil memberikan motivasi karyawan menuju sasaran perusahaan.

---

<sup>26</sup> Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung: PT Refika Aditama, 2013, hlm. 233.

<sup>27</sup> Wibowo, *op.cit*, hal.378.

<sup>28</sup> *Ibid*.

Menurut Hamzah B. Uno, “Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal.”<sup>29</sup>

Sedangkan menurut Menurut Craig C. Pinder dalam bukunya *Work Motivation In Organizational Behavior* adalah sebagai berikut,

“Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal baik di dalam (internal) maupun di luar individu (eksternal), untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk menentukan bentuk, arah intensitas, dan durasi.”<sup>30</sup>

Menurut Menurut Adells Hotyda Siregar yang dikutip oleh Roni falsah adalah sebagai berikut :

“Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun yang berasal dari luar (eksternal) untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.”<sup>31</sup>

Melengkapi pernyataan di atas Menurut Siagian P Sondang berpendapat bahwa, “Motivasi Kerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.”<sup>32</sup>

Berdasarkan beberapa konsep teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Oleh karena itu, peran pimpinan dalam membangkitkan motivasi kerja karyawan perlu diperhatikan.

Menurut Juwono dalam Setiawan yang dikutip oleh Yulfita Aini, “membagi motivasi ke dalam 2 jenis, yaitu :

<sup>29</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010, hlm.72.

<sup>30</sup> Craig C. Pinder, *Work Motivation In Organizational Behavior*, New York: Psychology Press, 2008, hlm.11

<sup>31</sup> Faslah, Roni dan Meghar Tremtari Savitri, *op.cit*, hlm.46.

<sup>32</sup> Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, hlm.294.

1. Motivasi Internal: Adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain:
  - a) Kebutuhan
  - b) Keinginan
  - c) Kerjasama
  - d) Kesenangan kerja
  - e) Kondisi karyawan
  - f) Dorongan
  
2. Motivasi Eksternal : adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah :
  - a) Imbalan (gaji)
  - b) Harapan
  - c) Insentif (bonus).<sup>33</sup>

Berdasarkan teori di atas, kebutuhan merupakan alasan utama yang memotivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan. Selain untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sejalan dengan teori diatas, menurut Sondang P. Siagan, “motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor yang eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

---

<sup>33</sup>Yulfita’Aini, Pengaruh motivasi internal, eksternal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan universitas pasir pengaraian. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, Vol.2.No.1 Januari 2013, hlm. 100-101.

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat orang bekerja
- d. Situasi lingkungan kerja
- e. Gaji.<sup>34</sup>”

Memotivasi para karyawan merupakan sesuatu hal yang penting bagi pimpinan agar para karyawan dapat menjadi karyawan yang produktif dan efektif dalam bekerja. Upaya memberikan motivasi kepada para karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan.

Menurut Roni Faslah, “Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.”<sup>35</sup>

Sedangkan menurut Mangkunegara mengatakan bahwa, “motivasi kerja di definisikan sebagai kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”<sup>36</sup>

Pendapat lain menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo yang berpendapat bahwa, “Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan.”<sup>37</sup>”

---

<sup>34</sup> Siagian, Sondang P, *op.cit*, hlm.294.

<sup>35</sup> Roni Faslah, *op.cit*, hlm.41.

Anwar Prabu Mangkunegara. Sumberdaya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006, hlm. 100

<sup>37</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007, hlm. 268.

Dapat disimpulkan dari definisi motivasi kerja diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu pemberian daya gerak yang menimbulkan keinginan karyawan untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya dalam mencapai tujuan.

“Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang hingga ia terdorong untuk bekerja.”<sup>38</sup> Kesimpulan dari penjelasan mengenai motivasi kerja menurut Abdus Salam tersebut merupakan sesuatu hal yang melatarbelakangi seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan pekerjaan.

Menurut George & Jones, menyebutkan bahwa “motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).”<sup>39</sup>

Sejalan dengan pendapat Bittel dan Newstrom mengatakan bahwa :

“Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan pencapaian kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri.”<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Abdus Salam, Manajemen Insani Dalam Bisnis, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014, hlm.219.

<sup>39</sup> Endo Wijaya Kartika, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol.12 No.1, Maret 2010, ISSN: 100-112, hlm. 102.

<sup>40</sup> *Ibid*, hlm.101.

Dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian motivasi kerja diatas adalah suatu dorongan yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi kebutuhannya.

Malayu S.P Hasibuan menyebutkan “tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan 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 kreativitas 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.”<sup>41</sup>

Berdasarkan pendapat Hasibuan tersebut, tujuan yang utama dari pemberian motivasi kerja adalah untuk meningkatkan semangat untuk bekerja, gairah bekerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Motivasi kerja itu sendiri berasal dari dalam diri dan luar diri karyawan.

Menurut Menurut Adells Hotyda Siregar, “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun yang berasal dari luar

---

<sup>41</sup> H.Malayu S.P.Hasibuan. Organisasi dan Motivasi, Jakarta:Bumi aksara: 2008, hlm. 97.

(eksternal) untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.”<sup>42</sup>

Dipertegas oleh Faustino Kardoso, “dorongan digolongkan menjadi dua, yaitu sumber dorongan dari dalam diri (instrinsik) dan sumber dorongan dari luar (ekstrinsik)”<sup>43</sup>

Sedangkan menurut Menurut Daniel W. Osborn, Terdapat beberapa teori yang berkaitan dengan motivasi, yaitu :

“Motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik adalah motivasi yang berhubungan dengan kecenderungan dan dorongan dari dalam diri (internal) yang membuat setiap orang dapat melakukan dan menyelesaikan suatu masalah. Motivasi ekstrinsik ini mengarah pada faktor luar (ekstrinsik) pada diri karyawan yang mendorong setiap individu untuk mengambil dan melakukan tindakan, misalnya imbalan uang rupiah, penghargaan, peluang kenaikan pangkat, pujian dan lain sebagainya.”<sup>44</sup>

Menurut beberapa pendapat mengenai motivasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada karyawan, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri karyawan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan serta untuk mendorong melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

### **3. Budaya Kerja**

Budaya yang terbentuk dalam suatu perusahaan disebut sebagai budaya kerja. budaya kerja menjadi suatu pembeda antara perusahaan

---

<sup>42</sup> Roni Faslah.*op.cit*, hlm. 46-47.

<sup>43</sup> *Ibid*, hlm. 47.

<sup>44</sup> Daniel W. Osborn, 11 Tip Membangkitkan Motivasi Karyawan, Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya, 2007, hlm.4-6.

yang satu dengan yang lainnya. Dengan adanya budaya ini, suatu perusahaan memiliki karakteristik yang terbentuk dari kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh karyawannya. Menurut Sedarmayanti yang menyatakan bahwa:

“Budaya kerja merupakan sikap hidup serta cara hidup manusia yang didasari pandangan hidup yang bertumpu pada nilai perilaku terpuji yang berlaku umum dan telah menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan daya positif pada manusia untuk senantiasa berhasil dalam bekerja.”<sup>45</sup>

Kemudian pendapat menurut Triguno budaya kerja didefinisikan sebagai berikut:

“Budaya kerja adalah budaya yang melekat pada masing-masing individu pada saat melaksanakan pekerjaannya dan menjadi budaya yang diyakini oleh kelompok jika budaya tersebut diterapkan secara berkesinambungan saat melakukan pekerjaan”<sup>46</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, budaya kerja merupakan budaya yang melekat pada individu yang didasari oleh kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan individu itu sendiri dan diyakini oleh lingkungan kerjanya.

Menurut Moeheriono, dalam bukunya menyebutkan bahwa, “Budaya kerja merupakan pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan

---

<sup>45</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama, 2007, hlm. 77.

<sup>46</sup> Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam, “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vo. 1, No. 1, ISSN : 2302-0199, Agustus 2012, hlm. 8.

karya termasuk segala instrumen, sistem kerja, teknologi, dan bahasa yang digunakannya.”<sup>47</sup>

Sedangkan menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara yang dikutip oleh Heri Susanto dan Nuraini Aisyah menjelaskan bahwa,

“Budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.”<sup>48</sup>

Penjelasan menurut Eliason yang dikutip oleh Aldri Frinaldi mengenai budaya kerja adalah sebagai berikut,

“Nilai-nilai budaya kerja yang dipegang teguh oleh seseorang tercermin dalam perilaku dan sikap pegawai di tempat kerja dan nilai-nilai yang dipengaruhi oleh latar budaya pegawai tersebut.

Berdasarkan penjelasan teori di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah nilai-nilai yang dipegang teguh dan sudah melekat yang menjadi kebiasaan dalam melaksanakan tugas di suatu perusahaan.

Budaya kerja di suatu perusahaan tidak muncul begitu saja, akan tetapi melalui suatu proses yang panjang. Dimulai dengan hal-hal yang baru dan menjadi kebiasaan di lingkungan kerja tersebut. Menurut Deal dan Kennedy yang dikutip oleh Aldri Frinaldi mengatakan bahwa, “apabila para pegawai mempunyai budaya kerja yang positif tentunya

---

<sup>47</sup> Prof. Dr. Moeheriono, M.Si, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012, hlm.347.

<sup>48</sup> Heri Susanto dan Nuraini aisyah, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Magistra, No. 74, ISSN: 0215-9511, Desember 2010, hlm. 20.

mampu menyelesaikan pekerjaan secara kritis, kreatif, dan penuh kesungguhan.”<sup>49</sup>

Menurut Budhi Paramita menjelaskan bahwa, “Budaya kerja dapat dibagi menjadi :

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan terhadap kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan.”<sup>50</sup>

Berdasarkan teori tersebut, budaya kerja merupakan sikap dan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan. Sikap terhadap pekerjaan yaitu kesukaan terhadap pekerjaan dibandingkan dengan kegiatan lain yaitu bersantai saat bekerja dan tidak mematuhi aturan yang ada di perusahaan tersebut. Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, loyalitas, bertanggung jawab, teliti, kemauan yang kuat untuk mempelajari hal-hal baru (tugas dan kewajibannya), dan suka membantu sesama pekerja.

Menurut Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam mengatakan bahwa:

“Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari

---

<sup>49</sup> Aldri Frinaldi, “Budaya Kerja Galie: Studi Kasus Budaya Kerja Kalangan PNS Etnik Minangkabau di Kab Pasaman barat”, Vol. XI, No. 2, Tahun 2012, hlm.105.

<sup>50</sup> Khaerul Umum, Manajemen Organisasi, Bandung: Pustaka Setia, 2012, hlm.151-152.

sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.<sup>51</sup>

Berdasarkan teori-teori budaya kerja yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa, Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi yang menjadi kebiasaan dan menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

## **B. Penelitian yang relevan**

Di bawah ini merupakan beberapa penelitian yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja yang peneliti gunakan sebagai bahan referensi. Beberapa penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

### **1. Ridwan Purnama, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung”, Jurnal Strategic, Volume 7 Nomor 14, September 2008.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan serta mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Epsilon, Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif survey dan explanatory survey. Populasi penelitian ini berjumlah 30 orang

---

<sup>51</sup> Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam, “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vo. 1, No. 1, ISSN : 2302-0199, Agustus 2012, hlm. 8.

yang merupakan seluruh karyawan di bagian produksi. Sampel dalam penelitian ini ialah sampel total, sehingga seluruh anggota populasi merupakan anggota sampel. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, penyebaran kuesioner dan studi literatur.

**2. Roni Faslah, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk”, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1, No. 2, Oktober 2012.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi terjangkau penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Kabelindo, sebanyak 139 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 100 Orang.

Penelitian ini menggunakan perhitungan persamaan regresi yang didapat adalah  $Y = -145.959 + 0,6333 X_1 + 1.987 X_2$ . Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.

**3. Adolf Henry, “Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas kerja Karyawan”, Jurnal Psikologi, Vol. 2, No.2, Juni 2009.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. pengolahan data menggunakan uji regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa nilai  $f$  dan koefisien determinasi signifikan dan memberikan tanda yang positif.

Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 250 orang. Dipilih 90 orang karyawan dari 250 orang karyawan tersebut untuk menjadi partisipan dalam penelitian ini. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner.

**4. Yulismi, “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, Volume 4 Nomor 2, Oktober 2015, ISSN: 2301-5268.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan sampel 36 responden karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Metode analisis yang digunakan dalam

penelitian ini ialah analisa deskriptif, analisa korelasi dan analisa regresi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Alung yang dibuktikan dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,505 > 2,032$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,00 < 0,05$ ). Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas kerja, dimana  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,269 > 2,032$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,030 < 0,05$ ). Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja, dimana  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,467 > 2,032$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,019 < 0,05$ ).

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan bahwa motivasi, pengawasan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi nilainya adalah 0,672. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya presentase kontribusi variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 67,2%, sisanya 32,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

##### **5. Umi Latifah dan Sri Haryani, “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

**Perusahaan Pengecoran Alumunium SP Yogyakarta”, Jurnal  
Telaah Bisnis, Volume 15 Nomor 2, Desember 2014.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing (secara parsial) variabel independen terhadap variabel dependen serta mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 114 karyawan di bagian produksi pada perusahaan pengecoran alumunium SP Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perusahaan pengecoran alumunium SP Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi dan pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. dapat disimpulkan dengan adanya peningkatan budaya kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi, pengawasan, dan budaya kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktivitas kerja. dimana dijelaskan bahwa pengaruh sebesar 0,532 atau 53,2%, sedangkan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

## C. Kerangka Teoretik

### 1. Motivasi kerja dengan produktivitas kerja

Faktor motivasi merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan. Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan banyak usaha yang harus dilakukan oleh perusahaan tersebut yaitu melalui sumber daya. Salah satu sumber daya yang paling berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia, yaitu karyawan.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja yang optimal banyak faktor yang mempengaruhinya. Roni Faslah menyebutkan bahwa, “faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya motivasi kerja, stres kerja, intensif, lingkungan kerja, pelatihan, dan disiplin kerja.”<sup>52</sup>

Sejalan dengan pendapat Ravianto yang menyebutkan bahwa, “faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.”<sup>53</sup>

Dalam hal ini motivasi kerja mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja. karyawan yang diberikan motivasi akan lebih bersemangat bekerja dan akan dapat memproduksi lebih banyak.

---

<sup>52</sup> Roni Faslah. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. ISSN:2302-2663.2013.hlm.46-47

<sup>53</sup> Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih dan Dr. Suwatno, Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, aplikasi, dan Isu Penelitian, Bandung: CV Alfabeta, 2009, hlm.159.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, “ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi kerja yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan 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 kreativitas 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.<sup>54</sup>

Berdasarkan pendapat hasibuan dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi kerja kepada para pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut.

Pendapat lain yang dijelaskan oleh Danang Sunyoto adalah sebagai berikut,

“Tujuan pemberian motivasi kerja antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana, dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.”<sup>55</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

<sup>54</sup> H.Malayu S.P.Hasibuan. Organisasi dan Motivasi, Jakarta:Bumi aksara: 2008, hlm.97-98.

<sup>55</sup> Drs. Danang Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: CAPS, 2012, hlm. 198.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dilakukan yaitu untuk mendorong dan merangsang karyawan agar bekerja lebih giat, efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Budaya kerja dengan produktivitas kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Budaya kerja yang tercipta dari kebiasaan akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan tindakan. Para eksekutif benar-benar menghargai bagaimana budaya kerja berdampak pada perilaku, moral, dan produktivitas kerja di suatu perusahaan.

Manajemen perusahaan harus menyadari bahwa terciptanya budaya kerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia maupun kualitas produk yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Budaya kerja dalam perusahaan akan berdampak pada perilaku karyawan dan semangat kerja sehingga akan tercipta produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Sindu Mulyanto, "faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah motivasi, disiplin kerja, sikap dan etika kerja (budaya kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan jaminan sosial, lingkungan dan iklim."<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Mulyanto, Sindu dkk, Panduan Lengkap Supervisi Dikarya Perspektif Syariah, Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2006, hlm. 188.

Pendapat lain menurut Sulaiman dan Zakaria, “Budaya kerja dijadikan landasan setiap kebijakan dan aturan serta mengarahkan perilaku individu di dalam perusahaan. Sebagai sebuah organisasi bisnis, penerapan nilai-nilai produktif sangat penting untuk mewujudkan suasana kondusif. Budaya kerja yang baik mendorong peningkatan produktivitas sebuah organisasi.”<sup>57</sup>

Perilaku dan sikap setiap individu di setiap perusahaan berbeda-beda, maka dari itu budaya kerja yang tercipta di perusahaan tersebut juga berbeda-beda anatar perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya. Setiap perusahaan akan menciptakan suasana yang kondusif dengan tujuan untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal agar dapat memproduksi banyak barang.

### **3. Motivasi kerja, budaya kerja dengan produktivitas kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di suatu perusahaan. “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal
  - a) Individu
    - 1) Komitmen
    - 2) Loyalitas
    - 3) Minat, Motivasi Kerja, Etos Kerja
    - 4) Disiplin
    - 5) Latar Belakang
    - 6) Keterampilan, kemampuan
    - 7) Kepribadian (personality)

---

<sup>57</sup> M. Sulaiman dan Aizuddinnur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*, Malaysia: PTS Profesional Publishing, 2010, hlm.314.

- b) Organisasi
  - 1) Visi, misi dan tujuan
  - 2) Sistem dan praktik manajemen
  - 3) Sumber daya (kuantitas dan kualitas)
  - 4) ICT
  - 5) Kepemimpinan
  - 6) Komunikasi
  - 7) Kebijakan organisasi
  - 8) Struktur dan desain pekerjaan
  - 9) Budaya kerja
  - 10) K3
- 2. Faktor Eksternal
  - a) Kultur lingkungan
  - b) Kebijakan pemerintah
  - c) Pengaruh Politis
  - d) Dampak Globalisasi
  - e) Umpan balik masyarakat
  - f) Kemitraan
  - g) Dukungan Stake holder”<sup>58</sup>

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya kerja. apabila motivasi kerja dan Budaya kerja meningkat maka produktivitasnya pun akan meningkat, namun sebaliknya apabila motivasi kerja dan budaya kerja menurun dan kurang baik, maka produktivitasnya pun akan menurun.

#### **D. Perumusan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

---

<sup>58</sup> Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm.159-161.

1. Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi produktivitas kerja. dan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah produktivitas kerja.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara budaya kerja dengan produktivitas kerja. semakin baik budaya kerja karyawan, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja. dan sebaliknya, semakin buruk budaya kerja karyawan maka semakin rendah produktivitas kerja.
3. Terdapat pengaruh yang positif secara bersama-sama antara motivasi kerja, budaya kerja dengan produktivitas kerja. semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik budaya kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja. dan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja dan semakin buruk budaya kerja karyawan akan semakin rendah tingkat produktivitas kerja.