

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen

Setiap perusahaan dalam usaha mencapai tujuan akan dihadapkan pada berbagai permasalahan, oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi dalam menciptakan suatu kerjasama yang baik guna mencapai tujuannya membutuhkan suatu sistem yang disebut manajemen.

Hasibuan (2003:1) mengemukakan bahwa :

”Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber - sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut **Terry** yang dikutip oleh **Hasibuan (2003:2)** :

“Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan, bahwa manajemen adalah tindakan-tindakan atau aktivitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber - sumber lainnya secara efektif dan efisien.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sebenarnya telah ada sejak dikenalnya perusahaan sebagai wadah usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan. Peranan sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan perusahaan, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan semakin berkembangnya teknologi maka mengakibatkan makin berkembangnya pemahaman manusia akan pentingnya aspek sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan.

Oleh karena itu, pemahaman dan perkembangan sumber daya manusia semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu perusahaan. Banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam perusahaan akan memberikan keunggulan dalam bersaing. Maka setiap perusahaan membuat sasaran, dan strategi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pemahaman tentang pengertian Manajemen Sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

Hasibuan (2003:10), yang menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sedangkan menurut **Rachmawati (2008:3)**, mengemukakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaann dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Menurut **Mangkunegara (2008:2)** mengatakan :

“Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dimana terhadap proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun perusahaan.

2.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Hasibuan (2003:21)** meliputi :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan (planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (organisation) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah kegiatan untuk memperoleh kuantitas dan kualitas tenaga kerja yang diperlukan. Hal ini meliputi penarikan tenaga kerja, seleksi, serta penempatannya.

b. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan

pelatihan. Pelatihan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa datang.

c. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma - norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Peranan dari manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program karyawan melalui fungsi-fungsi manajemen yang ada untuk menangani masalah - masalah yang berhubungan dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil-hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Berhubung dengan hal itu, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar para bawahannya berprestasi. Prestasi bawahan, terutama disebabkan oleh 2 (dua) hal, yaitu: kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya.

Daya dorong yang ada didalam dan diluar diri seseorang sering disebut motif. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut **Flippo** seperti dikutip oleh **Hasibuan (2003:142)**, mendefinisikan motivasi sebagai berikut :

“ Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi. “

Hasibuan sendiri (2003:95) memberikan definisi motivasi sebagai berikut :

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”.

Dari definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang di dalam usaha memenuhi kebutuhannya baik secara riil maupun materiil.

2.3.2 Tujuan Motivasi

Suatu perusahaan didalam memotivasi para karyawannya pastilah memiliki tujuan-tujuan tertentu. Dibawah ini adalah tujuan-tujuan motivasi menurut **Hasibuan (2003;146)**, yaitu :

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Meningkatkan produktivitas karyawan.

Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan.

c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Rekan kerja yang ramah dan mendukung, atasan yang ramah, memahami, menghargai dan menunjukkan keberpihakan kepada bawahan akan menciptakan hubungan yang baik.

e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

Karyawan ikut berpartisipasi dan mempunyai kesempatan untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, karyawan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka karyawan akan mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan karyawan tersebut akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut di atas, jelaslah bahwa di dalam setiap perusahaan diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari para karyawannya. Apabila tidak terdapatnya motivasi kerja yang tinggi dari para karyawannya, maka akanlah sulit perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

2.3.3 Metode Motivasi

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang metode dari motivasi kerja, maka dibawah ini adalah metode motivasi kerja menurut **Hasibuan (2003;149)**. Terdapat dua metode motivasi, yaitu :

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi Langsung adalah motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lain sebagainya.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi Tidak Langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas perusahaan meningkat.

Berdasarkan metode tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa didalam memotivasi karyawan, kita harus mengetahui tentang apa yang dibutuhkan oleh para karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung didalam pelaksanaan pekerjaannya dalam usaha pencapaian tujuan bersama.

2.3.4 Jenis-jenis Motivasi

Didalam memotivasi kerja karyawan, pemimpin haruslah mengetahui tentang sebab dan akibat dari adanya proses memotivasi kerja karyawan. Dibawah ini adalah jenis motivasi menurut **Hasibuan (2003;149)**, yaitu :

1. Motivasi Positif (*Insentif Positive*)

Dalam motivasi positif, manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat bekerja karyawan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (*Insentif Negative*)

Dalam motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan standar, apabila bawahan tidak dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajer maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah adalah kapan motivasi positif atau motivasi negatif itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap karyawan akan termotivasi diakibatkan adanya unsur positif dan negatif dari pemimpin. Menurut saya, untuk memotivasi karyawan, seorang pemimpin haruslah menimbulkan dampak positif, misalnya menimbulkan rasa memiliki dan tanggung jawab kepada perusahaan oleh setiap karyawannya.

2.3.5 Teori Motivasi

Terdapat beberapa macam teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

2. Hierarki Kebutuhan Maslow yang dikutip oleh **Hasibuan (2003;154)**, yaitu :

- **Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara dan lain sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

- **Kebutuhan keselamatan dan keamanan**

Kebutuhan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

- **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai , serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

- **Kebutuhan akan penghargaan atau prestise**

Kebutuhan akan penghargaan atau prestise adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

- **Kebutuhan akan aktualisasi diri**

Kebutuhan akan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal, untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

3. Teori Dua Faktor dari **Frederick Herzberg** yang dikutip oleh **Hasibuan (2003;157)**,

a. Faktor Pemeliharaan

Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan. Faktor - faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja, supervisi yang menyenangkan, gaji dan

keamanan. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (faktor higienis).

b. Faktor Motivator

Yaitu faktor yang dapat memuaskan dalam mendorong orang untuk bekerja dengan baik. Faktor motivator meliputi prestasi, penguatan, tanggung jawab, dan peluang untuk maju dan tumbuh.

4. Teori X dan Teori Y dari Mc Gregor yang dikutip oleh Hasibuan (2003;159), yaitu:

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik).

Teori X :

- a. Rata-rata karyawan itu malas dan tidak suka bekerja.
- b. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
- c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya.
- d. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas.

Teori Y :

- a. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.

- b. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya. Jadi, mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang terbaik.
 - c. Manusia tidak mementingkan dirinya sendiri. Manusia akan mengawasi dan mengarahkan dirinya sendiri untuk mencapai tujuan organisasi, jika mereka telah terikat terhadap tujuan tersebut.
 - d. Manusia ingin berkontribusi dalam pertumbuhan dan perubahan organisasi.
 - e. Manusia pada dasarnya cerdas.
- 5. Teori Motivasi Mc Clelland's** dikutip oleh **Hasibuan (2003;161)**, yaitu :
- Teori ini berpendapat bahwa untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya terdapat tiga kebutuhan individual karyawan.
- i. kebutuhan akan prestasi, adalah keinginan untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.
 - ii. Kebutuhan akan afiliasi/pertemanan, adalah keinginan untuk ditemani, diterima dan dihormati oleh orang lain di dalam lingkungan kerja.
 - iii. Kebutuhan akan kekuasaan, adalah keinginan untuk menjadi individu yang berpengaruh di dalam sebuah kelompok.
- 6. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth)** dari **Alderfer** seperti dikutip dari buku **Mangkunegara (2008;98)**, yaitu :
- a. *Existence Needs* (Kebutuhan eksistensi). Yaitu keinginan akan kesejahteraan fisiologis dan material. seperti makan, minum, pakaian, gaji, bernapas, keamanan kondisi kerja.
 - b. *Relatedness Needs* (Kebutuhan keterkaitan), yaitu keinginan untuk memuaskan hubungan antar personal.
 - c. *Growth Needs* (kebutuhan Pertumbuhan). yaitu Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Berdasarkan teori-teori di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa setiap manusia dihadapkan pada berbagai macam kebutuhan di dalam hidupnya. Dan begitu pula halnya di dalam bekerja, setiap karyawan memerlukan berbagai macam kebutuhan di dalam memotivasi dirinya untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan.

2.4 Produktivitas

2.4.1 Pengertian produktivitas

produktivitas adalah masalah yang sangat penting, apalagi untuk saat ini. Masyarakat semakin sadar bahwa produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan hidup manusia. Hal ini disebabkan semakin berkembangnya konsep produktivitas dan banyaknya definisi yang diberikan para ahli.

Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Untuk itu penulis mencantumkan beberapa pengertian produktivitas dari berbagai pendapat untuk mendapatkan pengertian yang lebih jelas. Adapun pengertian produktivitas:

Menurut **Muchdarsyah Sinungan (2003:17)** memberikan definisi sebagai berikut:

“Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif dengan menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas”.

Sedangkan menurut **Paul mali** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2001:57)** dalam bukunya yang berjudul **“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”** mendefinisikan sebagai berikut :

“Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien”.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan

untuk menghasilkan barang atau produk dan jasa yang hasil tersebut mempunyai nilai tambah.

Menurut **Muchdarsyah Sinungan (2003:24-40)**, mengatakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat dijadikan dasar untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan, antara lain :

1. Tingkat absensi

Produktivitas suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat absensi yang ada. Dimana semakin seringnya karyawan tidak masuk akan mengakibatkan produksi menurun dan pengaruhnya akan menurunkan kesejahteraan pegawai. Hal ini berpengaruh besar terhadap kemampuan pegawai untuk mendapatkan balas jasa, yang pada akhirnya secara tidak langsung akan menurunkan produktivitas kerja mereka. Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditarik kesimpulan :

“Semakin besar presentase dan tingkat absensi, maka produktivitas kerja semakin menurun, semakin kecil presentase dari tingkat absensi, maka produktivitas kerja semakin meningkat”.

2. Tingkat perputaran tenaga kerja

Perputaran tenaga kerja merupakan perbandingan antara pegawai yang masuk dan keluar dari perusahaan dengan jumlah rata - rata karyawan selama periode tertentu.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa ”Besarnya kecilnya tuntutan akan mempengaruhi kerja”

2.4.2 Faktor - Faktor Produktivitas Kerja

Tingkat produktivitas yang tinggi dihasilkan karena adanya faktor - faktor yang saling terkait. Bila tingkat kerja yang tinggi telah tercapai, maka hasil kerjasama yang baik antara pihak - pihak yang terikat akan menjadi suatu keuntungan bagi perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut **Muchdarsyah Sinungan (2003:56)** yaitu :

a. Manusia

Meliputi kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan bersikap, struktur pekerjaan, dan umur (terkadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.

b. Modal

Meliputi modal tetap (mesin, gedung, alat - alat), teknologi, bahan baku (volume dan standar).

c. Metode/proses

Meliputi tata ruang tugas, penanganan bahan baku, bahan penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai alternative.

d. produksi

meliputi kuantitas, kualitas, struktur campuran, dan spesialisasi produksi.

e. lingkungan organisasi (internal)

meliputi organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja, iklim sosial, tujuan perusahaan, sistem inventif, kebijakan personalia, dan ukuran perusahaan.

f. Lingkungan Negara (eksternal)

Meliputi kondisi ekonomi, struktur sosial, politik, struktur industri, kebijaksanaan tenaga kerja, kondisi iklim dan geografis.

g. lingkungan Internasional (Regional)

Meliputi kondisi perdagangan dunia, masalah - masalah perdagangan dunia, spesialisasi internasional, bantuan - bantuan internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja.

h. Umpan balik

Umpan balik adalah informasi yang ada hubungan timbal balik antara masukan (input) dan hasil (output) dalam perusahaan.

2.5 Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga, karena tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak akan berjalan dan tidak dapat mencapai tujuannya. Dalam menciptakan sifat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan pada karyawan, maka perusahaan harus memberikan suatu motivasi.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar giat dan antusias untuk mempunyai keinginan dan dapat diwujudkan dalam tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta terpenuhinya kebutuhan para karyawan dalam segi materi, misalnya adanya pemberian insentif, yang diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja karyawan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas. Bentuk pemberian insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas oleh perusahaan kepada karyawannya, dimana motivasi menjadi hal yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas, sehingga perilaku karyawan yang mempunyai kecenderungan bekerja seadanya atau tidak maksimal, akan bekerja secara maksimal bilamana berkaitan langsung dengan insentif atau bonus yang akan karyawan terima selain gaji.

Sedangkan produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan menunjukkan suatu sikap, keinginan, dan kesanggupan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam bekerja, yang sesuai dengan harapan dari perusahaan. Meningkatkan produktivitas karyawan merupakan tujuan perusahaan. Melalui para managernya, perusahaan berusaha sekuat tenaga untuk semakin memaksimalkan potensi karyawan. Meningkatkan produktivitas melalui pemberian motivasi kepada karyawan diharapkan bukan untuk keuntungan perusahaan semata tetapi juga untuk kedua belah pihak dalam hal ini untuk karyawan dan perusahaan.

Dari penjelasan di atas maka, dapat disimpulkan bahwa dengan mengetahui faktor pemberian motivasi kerja yang baik atau tinggi diharapkan dapat

mendorong sikap dari pihak karyawan maupun pihak pengusaha, sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara karyawan dan pengusaha dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha kearah peningkatan produksi dan produktivitas kerja yang maksimal.

