

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Produktivitas Kerja

Perkebunan durian merupakan salah satu perkebunan dengan komoditas yang memiliki prospek agribisnis yang cerah di masa mendatang. Durian di Indonesia merupakan produk hortikultura yang memiliki potensi besar baik di pasar lokal maupun ekspor, yang ditunjukkan dengan adanya permintaannya yang cukup besar (Bahjat *et al.*, 2022). Berkaitan dengan permintaan dan harga jual yang cukup tinggi, seharusnya diikuti juga dengan tingginya produktivitas kerja karyawan durian. Kegiatan budidaya tanaman durian mulai tahap pemeliharaan hingga panen yang dikerjakan oleh karyawan kebun dengan perbandingan waktu tertentu akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas dapat diartikan sebagai pengukuran tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Produktivitas sering dikaitkan dengan cara pemanfaatan sumber daya secara baik dalam memproduksi barang ataupun dalam melakukan sebuah jasa. Dapat dikatakan produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu (Dimas & Simanjuntak, 2017).

Adapun pengertian tentang produktivitas yang dilihat dari berbagai sudut yaitu sebagai berikut (Ardana, 2012) :

1. Dari sudut filosofis. Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
2. Dari sudut teknis. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dan keseluruhan sumber daya yang dipengaruhi (input).
3. Dari sudut ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas dikatakan sebagai perbandingan efektivitas menghasilkan output (target kerja) dengan efisiensi penggunaan input (waktu kerja).

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dan peran seorang karyawan dalam waktu tertentu (Nasution, 2014). Dengan kata lain, produktivitas kerja merupakan perbandingan hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan per waktu. Menurut Wibowo (2018) produktivitas kerja adalah dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien. Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan-pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu tersebut, atau jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut (Sunyoto, 2012).

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Menurut Luturmas (2017) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan di suatu

perusahaan antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja yang baik, kemampuan, pengalaman kerja dan pendidikan serta kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Adapun menurut Busro (2018) faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerjasama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor-faktor produksi yang memadai, jaminan sosial, manajemen dan kepemimpinan serta kesempatan berprestasi.

Pada dasarnya produktivitas merupakan sesuatu yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di sebuah perusahaan. Adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Adapun teori mengenai produktivitas kerja menurut Sutrisno (2020) mengenai indikator-indikator yang diperlukan dalam mengukur produktivitas kerja karyawan kebun yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan dalam kegiatan budidaya baik pemeliharaan sampai dengan panen. Kemampuan budidaya ini dapat dipengaruhi oleh pengalaman dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan serta jiwa profesionalitas dalam pekerjaannya. Hal tersebut memengaruhi dalam penyelesaian target-target yang harus dikerjakan dalam perkebunan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merujuk pada suatu hal yang dapat dirasakan dalam pekerjaan. Hasil ialah pencapaian yang diperoleh karyawan dari pekerjaan. Untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, maka perlu adanya upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja dari karyawan sehingga mampu meningkatkan hasil yang dicapai. Peningkatan hasil ini sangat penting guna keberlangsungan produksi baik secara kuantitas maupun kualitas.

3. Semangat kerja

Semangat kerja karyawan kebun dapat dilihat dari bagaimana etos kerja seorang karyawan dan hasil yang dicapai dalam satu hari dan selanjutnya dibandingkan dengan hari sebelumnya dalam pekerjaannya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri muncul akibat adanya tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi oleh seorang karyawan. Sehingga semakin tinggi suatu tantangan maka proses pengembangan diri juga akan dilakukan. Sama halnya dengan harapan untuk menjadi lebih baik akan sangat berpengaruh bagi peningkatan kemampuan seorang karyawan kebun.

5. Mutu

Mutu ialah hasil dari pekerjaan yang menunjukkan suatu kualitas kerja karyawan. Mutu merujuk baik pada produk yang dihasilkan, juga segala pekerjaan yang dilakukan dalam perkebunan.

6. Efisiensi

Efisiensi mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia meliputi waktu, biaya, dan tenaga secara optimal.

Pengukuran produktivitas kerja bertujuan untuk mengetahui tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam mencapai suatu hasil. Menurut Ashary (2019) tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur antara lain :

- a) Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi: kecepatan waktu kerja, penghematan waktu kerja, kedisiplinan waktu kerja, dan tingkat absensi.
- b) Output adalah hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai yang diinginkan perusahaan (standar hasil kerja).

Alat pengukuran produktivitas karyawan perusahaan dibedakan menjadi dua macam (Ashary, 2019) yaitu :

- a) *Physical productivity* adalah produktivitas yang dilihat berdasarkan kuantitatif seperti ukuran (*size*) panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.
- b) *Value productivity* adalah ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar.

Berdasarkan pemahaman diatas maka pengukuran produktivitas kerja dapat dilihat dari dua komponen berikut (Yusaini & Utama, 2020) yaitu :

- a) Efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari ketercapaian target kerja, ketepatan waktu, dan ketepatan masuk kerja.

- b) Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi diartikan keadaan kejiwaan dan sikap mental (psikis) manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sastrohadiwiryono, 2013). Motivasi merupakan kondisi psikologis yang diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari internal maupun eksternal. Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja (Sunyoto, 2012). Motivasi kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai sebuah tujuan tertentu yang diikuti dengan adanya tindakan. Dengan adanya motivasi kerja seseorang akan mampu untuk mengerjakan tanggung jawab dari pekerjaannya secara maksimal dan tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui motif yang diinginkan oleh karyawan baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani (Nasution, 2014).

Motivasi kerja dibedakan menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal diartikan sebagai keinginan, dorongan atau harapan yang berasal dari dalam diri karyawan seperti kepuasan pribadi, rasa pencapaian

dan minat terhadap pekerjaan. Motivasi eksternal dapat diartikan sebagai keinginan, dorongan atau harapan yang berasal dari faktor luar diri karyawan seperti imbalan finansial, pengakuan, dan juga promosi dari perusahaan. Menurut Lao (2018) motivasi internal adalah bagian dari pemilihan karyawan mau bekerja atas dasar kerelaan untuk bekerja, bekerja karena tanggung jawab yang dimilikinya dalam menghidupi kebutuhan keluarga, pengakuan dan penghargaan dari orang lain atas pekerjaan yang dimilikinya. Sedangkan motivasi eksternal berkenaan dengan apa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan setelah karyawan melaksanakan pekerjaan sehingga menerima haknya. Motivasi eksternal ini berupa gaji, tunjangan, rewards dan bonus serta penghargaan lainnya.

Menurut Kadji (2012) terdapat dua teori untuk mempelajari motivasi, yaitu teori isi dan teori proses. Teori isi menjelaskan profil kebutuhan yang dimiliki oleh seorang karyawan dan melakukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Adapun beberapa teori isi antara lain: Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori E-R-G, Teori Dua Faktor, dan Teori Tiga Motif Sosial. Sedangkan teori proses yaitu teori yang menjelaskan proses munculnya keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Teori proses antara lain: Teori Keadilan dan Teori Ekspektansi.

Berdasarkan beberapa teori motivasi diatas, teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori motivasi oleh Abraham Maslow yaitu Teori Hierarki Kebutuhan. Teori yang dikembangkan oleh Maslow merupakan teori dasar yang mewakili kebutuhan manusia. Terdapat lima kebutuhan pokok dari motivasi yang disusun secara hirarkis oleh Abraham Maslow antara lain (Kadji, 2012) :

1. Kebutuhan Fisiologis (kebutuhan tingkat paling bawah). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup dengan tiga hal pokok yaitu sandang, pangan dan papan. Menurut seorang karyawan, kebutuhan seperti gaji, uang lembur, hadiah, rumah serta fasilitas seperti kendaraan dan rumah menjadi motif utama dari karyawan untuk mau melakukan pekerjaannya secara efektif dan memiliki produktivitas tinggi untuk perusahaan.
2. Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan ini bermaksud untuk mendapatkan rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seorang karyawan dalam jabatan dan tanggung jawabnya. Seorang karyawan akan bekerja dengan giat dan memiliki produktivitas tinggi apabila terdapat jaminan atas jabatan dan tanggung jawabnya.
3. Kebutuhan sosial. Kebutuhan ini mengenai tumbuhnya rasa kebersamaan yang dirasakan oleh karyawan termasuk adanya sense of belonging dalam perusahaan.
4. Kebutuhan harga diri. Kebutuhan ini termasuk status, penghargaan, kedudukan dan promosi. Seorang karyawan cenderung ingin dipandang penting dalam pekerjaannya, sesuatu yang ia lakukan ada artinya, dan mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya di perusahaan.
5. Kebutuhan untuk mewujudkan diri (kebutuhan tingkat paling tinggi). Kebutuhan ini menganggap pekerjaan yang dilakukan adalah penting, dan adanya keberhasilan yang ingin dicapai. Kebutuhan ini akan mewujudkan segala kemampuan mencapai citra dan cita diri dari karyawan. Motivasi kerja

pada tingkat paling tinggi ini memerlukan keahlian untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri seorang karyawan dan cita-cita perusahaan untuk dapat menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi.

Adapun pendapat Sutrisno (2016) yang mengatakan bahwa indikator-indikator yang memengaruhi motivasi internal kerja antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat bertahan hidup ialah kebutuhan mutlak setiap manusia yang hidup di dunia ini. Untuk dapat bertahan hidup manusia mau melakukan segalanya. Contohnya kebutuhan untuk makan, kebutuhan memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu menjadi salah satu alasan seseorang untuk mau bekerja. Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat menjadi suatu dorongan motivasi seseorang untuk mau bekerja keras.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Keinginan untuk memperoleh penghargaan juga menjadi dorongan seseorang untuk mau bekerja. Seseorang mau bekerja didorong dengan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status atau penghargaan yang tinggi dalam masyarakat seperti pendidikan tinggi ataupun kekayaan, sehingga akan muncul dorongan motivasi untuk bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Manusia juga memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan seperti diakui prestasinya, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja yang dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa juga merupakan salah satu dorongan motivasi manusia untuk bekerja keras. Dengan berkuasa, seseorang dapat memiliki sesuatu yang diinginkan dan mendapatkan kehidupan yang lebih nyaman.

Sedangkan beberapa indikator yang memengaruhi motivasi eksternal kerja karyawan antara lain (Sutrisno, 2016):

a. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang baik dan bersih, aman dan nyaman, bebas dari kebisingan dan gangguan, tentunya akan menjadi motivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Lain halnya dengan lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan perasaan yang cepat lelah dan menurunnya produktivitas, sehingga peran pimpinan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi ialah penghasilan seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kompensasi yang memadai menjadi salah satu strategi yang sangat jitu bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Organisasi perusahaan yang memiliki supervisi yang dapat akrab dengan karyawan, menguasai lika-liku pekerjaan dengan baik dan bisa menjadi supervisor yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, akan menjadi pendorong untuk terciptanya suasana kerja yang penuh semangat.

d. Ada jaminan karir

Dengan adanya jaminan karir yang jelas akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan baik. Jaminan yang dimaksud antara lain promosi jabatan, kedudukan atau pangkat dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan jabatan tertentu didalam suatu pekerjaan merupakan suatu keinginan bagi setiap karyawan dalam bekerja. Dengan status dan jabatan tertentu, seseorang akan merasa bahwa dirinya dipercaya oleh perusahaan dan diberikan tanggung jawab. Sehingga dapat disimpulkan bahwa status seorang karyawan sangat mendorong untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement*.

f. Peraturan yang fleksibel

Masing-masing perusahaan tentunya memiliki aturan yang jelas dan harus dipatuhi oleh setiap karyawannya. Sehingga dari peraturan yang bersifat melindungi karyawan akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja seorang karyawan menurut Saleh & Utomo (2018) yaitu sebagai berikut: kinerja

(*achievement*), penghargaan (*recognition*), tantangan (*challenge*), tanggung jawab (*responsibility*), pengembangan (*development*), keterlibatan (*involvement*), dan kesempatan (*opportunities*). Adapun pernyataan motivasi menurut Trihudiyatmanto (2017) disebabkan oleh tiga karakteristik yang menjadi alat ukur operasional antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Teori Motivasi Hawthorne (Sumual, 2023) mengenai aspek-aspek manusia yang diwujudkan oleh perusahaan kemudian dirasakan oleh karyawan menjadi motivasi yang berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Pada tahun 1924, Elton Mayo mengadakan penelitian di Hawthorne Illinois menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan meningkat karena mereka merasa diakui sebagai karyawan yang memiliki pengaruh bagi perusahaan. Mereka merasa diperlakukan seperti orang penting pada bagian perusahaan itu. Mereka dapat berhubungan satu sama lain, dan tidak lagi merasa terisolasi, perasaan bekerjasama, kompeten dan berprestasi mulai tumbuh didalam hati karyawan.