

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Motivasi**

###### **2.1.1.1. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah suatu kekuatan pendorong yang berasal dari diri sendiri maupun orang lain yang disekitar kita, yang memungkinkan seseorang untuk lebih giat dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dengan baik. Motivasi sangat berpengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan tanpa adanya motivasi yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan maka tujuan yang di tetapkan tidak akan tercapai (Purnami & Utama, 2019).

Motivasi merupakan bagian dari internal dan external perusahaan sebagai karyawan yang ingin melakukan Tindakan dorongan jika karyawan tersebut berhasil termotivasi maka iapun akan melakukan hal-hal positif, selain dari itu motivasi juga menyebabkan, mendukung dan menyalurkan prilaku manusia untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan perusahaan (Paeno, 2018).

Motivasi sangat di perlukan dalam diri seseorang motivasi adalah suatu kunci untuk menggapai keberhasilan yang ingin dicapai, motivasi sendiri akan timbul pada diri seseorang dengan karena adanya harapan, sasaran, kebutuhan, keinginan dan juga tujuan dengan adanya komponen tersebut dalam seorang karyawan maka semua hal yang dilakukan akan penuh dengan dorongan dan kekuatan (Suryantika & Wibawa, 2019).

Weiner dan Uno melaporkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi

internal ataupun eksternal yang dapat membangkitkan diri seseorang untuk bertindak dengan mendorong individu mencapai tujuan tertentu selain itu motivasi juga di indikasikan dengan hasrat serta minat, harapan serta cita-cita, penghargaan serta dan juga penghormatan, Anwar dan Terry melaporkan bahwa motivasi merupakan kondisi yang berada pada diri setiap orang untuk merangsang seseorang melakukan segala bentuk tindakan dan juga berpengaruh mengarahkan, membangkitkan serta memelihara perilaku pada lingkungan kerja.

Disimpulkan Motivasi merupakan sebuah dorongan dari diri seseorang maupun orang lain yang sangat di perlukan untuk mendukung, menyalurkan dan menyebabkan perilaku manusia menjadi lebih giat dalam mencapai visi dan misi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

#### **2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Masalah yang sering hadapi adalah seorang atau sekelompok karyawan yang bekerja lebih baik dan produktif di banding karyawan lain, keadaan seperti ini merupakan keadaan dimana tingkat motivasi karyawan sangat rendah sehingga perusahaan sangat tidak sehat dan pastinya ada beberapa faktor yang mempengaruhi (Hertati, 2020:140–141), berikut terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi :

##### **1. Teknis organisasi**

Suatu urutan bentuk organisasi karyawan dalam perusahaan, memberikan dorongan sangat signifikan kepada kepuasan dan efisiensi kerja karyawan. Semakin jelas pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam sebuah perusahaan maka tidak akan adanya kesimpang-siuran dalam

pembagian dan pengerjaan tugas sebaliknya jika perusahaan tidak membagikan tugas dan tanggung jawab dengan baik maka karyawan akan bekerja dengan acak-acakan hingga tidak timbul keengganan bekerja lebih semangat.

#### 2. Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok

Dengan diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja kelompok maupun karyawan itu sendiri. Dikarenakan karyawan dalam suatu kelompok akan bekerja dengan sigap dan adanya rasa ikut serta dengan apa yang mereka kerjakan namun apabila sebaliknya apabila ada karyawan yang tidak dapat di terima di kelompok tertentu karena adanya ketidakwajaran dalam bekerja, maka ketenangan, kenyamanan, dan efektivitas kerja karyawan akan terganggu sehingga prestasi kerja menurun.

#### 3. Imbalan yang diterima dari bekerja

Dengan adanya pemberian bonus atau imbalan kepada karyawan yang secara ekstrinsik maupun intrinsik terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja mereka.

#### 4. Struktur social

Struktur social merupakan suatu bagian yang terdapat pengaruh tidak signifikan artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih giat bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat interaksi yang *flexible*.

### **2.1.1.3. Indikator motivasi**

Keinginan seseorang bekerja didasarkan pada kebutuhan yang harus dia

penuhi baik itu kebutuhan yang di sadari ataupun kebutuhan yang tidak dapat disadari, berbentuk fisik maupun non fisik, berbentuk materi maupun non materi (Hasim, 2019:21–22). Dapat di simpulkan bahwa ada beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)

Dengan adanya keinginan untuk hidup kebutuhan utama pada diri setiap manusia, manusia butuh kerja untuk mendapatkan uang dan uang yang didapatkan akan digunakan untuk membeli makanan agar dapat menjalankan hidupnya.

2. *The desire for position* (Keinginan untuk sebuah posisi)

Dengan adanya keinginan untuk sebuah posisi maka keinginan yang sangat berpengaruh pada motivasi kerja karyawan dengan adanya keinginan untuk sebuah posisi maka karyawan akan lebih focus dan sigap dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dalam rangka mencapai posisi yang diinginkan.

3. *The desire for power* (Keinginan akan kekuasaan)

Artinya keinginan yang sangat kuat yang dimiliki dimana sebuah posisi sudah tidak dapat memuaskan karyawan tersebut keinginan seperti inilah yang mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi.

4. *The desire for recognition* (Keinginan akan pengakuan)

Aritnya keinginan yang mendorong seorang karyawan bekerja lebih giat pastinya mempunyai motif keinginan, kebutuhan, dan mengharapkan keberhasilan dari hasil kerjanya.

## **2.1.2. Bonus**

### **2.1.2.1. Pengertian Bonus**

Bonus adalah sebuah ganjaran atau penghargaan yang di berikan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan sifatnya itu tidak tetap yang artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Penghargaan atau ganjaran yang dapat meningkatkan produktivitas tersebut biasa di sebut sebagai bonus, Oleh karena itu bonus merupakan keuntungan bagi karyawan terutama bagi mereka yang telah menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan benar dan berprestasi (Qamariyah & Fadllan, 2017).

Dengan adanya ganjaran bonus maka adanya kemungkinan untuk mengubah cara berpikir karyawan terhadap perusahaan, Bonus di berikan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan perusahaan. Karyawan akan memilih tempat kerja dengan bonus yang di anggap layak, kepuasan kerja para karyawan harus harus di penuhi perusahaan merupakan salah satunya melalui pemberian gaji dan bonus yang baik. kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan itu kenapa perusahaan selalu mencari cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karayawan salah satu caranya yaitu perusahaan memberikan bonus kepada karayawan sesuai dengan peforma, produktivitas serta kinerja karyawan tersebut. Pemberian bonus juga tidak luput dari kesepakatan antara kedua belah pihak (Veronica, 2017).

Bonus adalah sebuah pemberian dari pihak perusahaan kepada karyawan yang menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta menghasilkan prestasi

baik untuk kelompok maupun perusahaan. Bonus memiliki 2 jenis yang pertama bonus secara umum dan juga bonus secara khusus untuk karyawan yang telah menyelesaikan tugas yang diberikan secara khusus selain dari itu bonus juga sudah disetujui dari kedua belah pihak. (Tatasari, 2018).

Disimpulkan Bonus merupakan ganjaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tanggung jawab dari perusahaan dengan baik. Dengan adanya pemberian bonus karyawanpun akan lebih giat dalam melaksanakan tugas yang di berikan perusahaan.

#### **2.1.2.2. Prinsip-prinsip Strategi Bonus**

Terdapat prinsip-prinsip panduan yang menjadi dasar bagi strategi bonus yang efektif (Kaswan, 2019:509–510), yaitu:

1. Sesuaikan kebijakan pemberian bonus untuk menopang serta mengubah budaya tersebut apabila perlu, Bonus seharusnya secara langsung mendukung terciptanya kultur magnetis dimana kondisi lingkungan yang efektif akan mendorong karyawan untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusinya sesuai tuntunan organisasi.
2. Dengan mengadopsi pendekatan integrative yang dapat memastikan bahwa tidak ada inovasi atau perubahan yang tidak mempertimbangkan kaitannya dengan SDM yang lain sehingga aspek-aspek tersebut saling mendukung.
3. Perlu di ingat bahwa proses pemberian bonus mendongkrak kinerja dan motivasi maka kembangkan dan terapkan proses bonus yang bisa mendongkrak produktivitas.

4. Konsentrasikan keseluruhan pada manajemen bonus yang terus berkembang sebagai proses strategis, inovatif, dan integrative yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan yang terus berubah dari organisasi dan karyawan.

#### **2.1.2.3. Tujuan Pemberian Bonus**

Ada beberapa tujuan pemberian bonus, yaitu:

1. Mendukung pencapaian sasaran dan strategi perusahaan dengan memastikan dan meningkatkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang terampil, kompeten dan berkomitmen sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Mendapatkan karyawan yang kompeten, bonus yang ditetapkan perlu disesuaikan dengan produktivitas karyawan.
3. Memastikan keadilan, dengan memastikan keadilan semua karyawan akan mendapatkan perlakuan yang sama manajemen pun dapat menjaga keadilan internal dan eksternal.

#### **2.1.2.4. Indikator Bonus**

Ada beberapa indikator Bonus (Qamariyah & Fadllan, 2017), yakni:

1. Kualitas kerja
2. Tanggung jawab
3. Kehadiran
4. Karakter
5. Inisiatif

#### **2.1.3. Pelatihan**

### **2.1.3.1. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah merupakan salah satu cara perusahaan untuk mengembangkan karyawannya dengan tujuan mendapatkan sumber daya manusia yang lebih baik, dengan adanya pelatihan maka perusahaan pun dapat membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dasar baik secara langsung berhubungan dengan pekerjaannya maupun tidak selain dari itu tingkat keterampilan, sikap dan etika kerja juga akan berkembang sesuai dengan materi yang diberikan. Setelah mendapatkan pelatihan perusahaan akan meminta karyawannya menerapkan apa yang telah diajarkan dengan tujuan mencapai visi dan misi perusahaan jika tidak maka perkembangan perusahaan akan terhambat dan mengakibatkan turunnya daya saing perusahaan. Oleh karena itu, wajib untuk selalu mewaspadaikan agar semuanya dapat terhindari, maka dengan begitu produktivitas kerja karyawan pun akan terawasi dengan baik (Kustini & Sari, 2020).

Disadari atau tidak penempatan seorang karyawan oleh perusahaan pada posisi tertentu tidak menjamin bahwa karyawan tersebut dapat menjalankan tugas tugasnya dengan benar, bahkan banyak kasus dimana karyawan kompeten itu baru maupun yang sudah lama tidak mengetahui secara pasti posisi dan tanggung jawab mereka di perusahaan. Hal seperti ini sudah sering terjadi di lingkungan perusahaan maka kompeten dan pelatihan perusahaan harus diseimbangkan (Kawiana, 2020:140).

Dengan dilakukannya pelatihan maka karyawan akan memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kompetensinya, maka mereka

akan memerlukan pengembangan yang lebih serius untuk mempersiapkan tanggung jawab mereka di lapangan kerja. Dengan mengikuti pengembangan dan pelatihan, yang di tandai dengan peningkatan tenaga kerja serta bentuk organisasi dan persaingan global yang terus meningkat, dengan adanya pengetahuan dan keterampilan serta tanggung jawab yang lebih besar dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Kawiana, 2020).

Disimpulkan Pelatihan merupakan salah satu cara pengembangan sumber daya manusia dengan adanya pelatihan maka kemampuan dan keterampilan karyawan pun akan meningkat berdasarkan bidang kerja yang mereka jalankan dengan tujuan mencapai visi dan misi perusahaan.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan**

Dalam menjalankan pelatihan ada beberapa peran di dalamnya oleh karena itu tidak ada cara terbaik, pelatihan terbaik tergantung dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang berperan dalam pelatihan (Kawiana, 2020), yaitu:

1. Efektivitas biaya (*Cost-effectiveness*)
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatih

#### **2.1.3.3. Metode Pelatihan**

Metode pelatihan yang ditentukan akan disesuaikan dengan jenis pelatihan yang di terapkan dan perankan oleh perusahaan itu sendiri diantaranya adalah

(Kawiana, 2020):

1. Pelatihan dengan instruksi (*On the job training*)
2. Rotasi (*Cross-training*)
3. Magang
4. Ceranag kelas dan Presentasi video
5. Pelatihan Vestibule
6. Permainan peran dan model perilaku
7. Metode kasus (*Case study*)
8. Simulasi

#### **2.1.3.4. Efek Pelatihan yang Diukur**

Efek pelatihan dapat diukur dalam empat kategori dasar (Kawiana, 2020), yaitu:

##### 1. Reaksi

Dengan mengevaluasi reaksi dari orang yang dilatih dalam suatu program, Apakah mereka menyukai program itu? Apakah menurut mereka hal itu berharga.

##### 2. Pembelajaran

Dengan menguji orang-orang yang telah melakukan pelatihan dapat diukur tingkat pemahaman mereka mengenai pelatihan yang dijalankan mulai dari prinsip, keterampilan, dan fakta yang seharusnya mereka pelajari.

##### 3. Perilaku

Perilaku dari seorang karyawan yang sudah melakukan pelatihan harusnya mengalami perubahan karena dalam program pelatihan karyawan dituntun

untuk melakukan pengembangan dalam diri sendiri untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 4. Hasil

Hasil merupakan sasaran yang harus di capai dari sebuah pelatihan yang sudah di tentukan sebelumnya, jika pelatihan tidak memberikan hasil barangkali terletak masalah pada programnya. Tetapi ingatlah bahwa hasilnya dapat buruk karena sejak awal masalahnya tidak dapat di pecahkan dengan pelatihan.

#### **2.1.3.5. Indikator Pelatihan**

Indikator pelatihan (Apriliani & Sriathi, 2019) yakni:

1. Isi Pelatihan
2. Sikap dan Keterampilan Instruktur
3. Jangka waktu pelatihan
4. Fasilitas pelatihan

#### **2.1.4. Produktivitas Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja dapat di artikan sebagai efisiensi dari pemakaian sumber daya dengan tujuan menghasilkan keluaran secara baik. Atau dapat di artikan sebagai produktivitas ialah suatu jumlah yang memiliki hubungan dengan output atau keluaran terhadap satu atau lebih dari keluaran tersebut (Qamariyah & Fadllan, 2017).

Produktivitas kerja dapat digunakan untuk mencerminkan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai efektivitas terbaik maka produktivitas dalam

penggunaan sumber daya yang di berikan perusahaan secara maximal. Mengenai sumber daya manusia, produktivitas mengandung kekuatan yang positif dimana hari selanjutnya akan lebih baik dan juga optimis agar dapat berkembang dan meningkat kearah yang lebih baik (Nadeak, 2019:148).

Produktivitas kerja telah menjadi suatu aspek yang penting dalam sebuah perusahaan. Dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan di masa mendatang baik secara tim maupun perseorangan dalam perusahaan tersebut, sumber daya manusia dikatakan produktif apabila mempunyai kemampuan untuk mengembangkan kelompok dalam perusahaan ataupun perusahaan itu sendiri (Suryadewi et al., 2020).

Disimpulkan produktivitas kerja merupakan suatu aspek untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai visi dan misi perusahaan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan waktu dan ketentuan dari perusahaan.

#### **2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

berikut beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Qamariyah & Fadllan, 2017), yaitu:

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap mental
5. Motivasi

6. lingkungan
7. Bonus
8. Pelatihan

#### **2.1.4.3. Kelompok Produktivitas kerja**

Produktivitas kerja dapat di bagi menjadi beberapa kelompok (Nadeak, 2019), yaitu:

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas yaitu ratio dari pada apa yang dihasilkan (out put) terhadap keseluruhan bagian produksi yang dipergunakan secara efisien (input).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap moral yang selalu mempunyai pandangan bahwa kualitas kehidupan hari ini jauh lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terakumulasi secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penambahan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan kualitas kerja.

#### **2.1.4.4. Indikator Produktivitas Kerja**

Ada beberapa indikator produktivitas kerja (Suryadewi et al., 2020), yaitu:

1. Kemampuan
2. Semangat kerja
3. Pengembangan diri
4. Mutu tenaga kerja
5. Efisiensi

## **2.2. Peneliti Terdahulu**

Penelitian oleh (Suryadewi et al., 2020) berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hasilnya Motivasi, Kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh (Paeno, 2018) berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Agra Energi Indonesia. Hasilnya Motivasi dan disiplin mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian oleh (Kustini & Sari, 2020) berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. Hasilnya Pelatihan dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh (Suryantika & Wibawa, 2019) berjudul Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan Jimbaran Bay seafood café kedonganan. Hasilnya Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian oleh (Apriliani & Sriathi, 2019) berjudul Pengaruh Pemberdayaan, Kerja sama tim dan Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di spa santrian bali. Hasilnya Pemberdayaan, Kerja sama tim dan Pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh (Purnami & Utama, 2019) berjudul Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hasilnya Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian oleh (Tatasari, 2018) berjudul Pengaruh pelatihan dan Pemberian Bonus terhadap Motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT

Lamongan Integrated shorebase (LIS). Hasilnya pelatihan dan Pemberian Bonus mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh (Qamariyah & Fadllan, 2017) berjudul Pengaruh Pemberian Insentif dan Bonus terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep. Hasilnya Insentif dan Bonus mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian oleh (Veronica, 2017) berjudul Pengaruh Bonus dan Iklim kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada klinik Kecantikan. Hasilnya Bonus dan Iklim kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh (Gumilar, 2018) berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. Hasilnya Pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

#### **2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Penelitian (Suryantika & Wibawa, 2019) Bahwa Motivasi berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. semakin tinggi motivasi yang diberikan semakin tinggi juga tingkat produktivitas yang dihasilkan sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi yang di berikan semakin rendah juga produktivitas kerja yang di hasilkan.

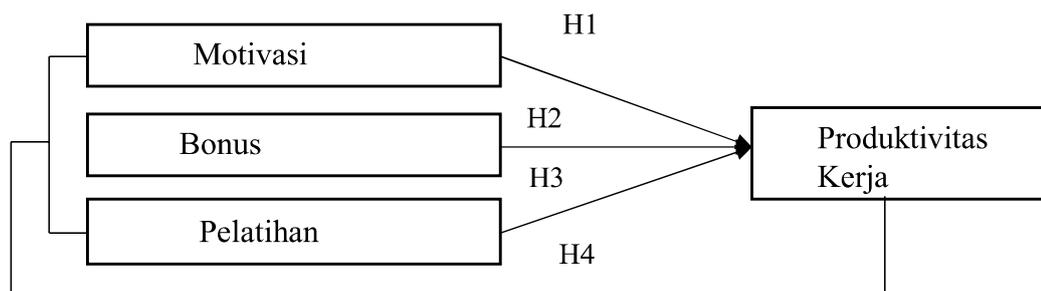
#### **2.3.2. Pengaruh Bonus Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Penelitian (Tatasari, 2018) Bahwa Bonus berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. semakin tinggi bonus yang diberikan semakin tinggi juga tingkat produktivitas yang dihasilkan sebaliknya semakin

rendah tingkat bonus yang di berikan semakin rendah juga produktivitas kerja yang di hasilkan.

### 2.3.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian (Kustini & Sari, 2020) Bahwa Pelatih berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan. semakin banyak pelatihan yang diberikan semakin tinggi juga tingkat produktivitas yang dihasilkan sebaliknya semakin sedikit pelatohan yang di berikan semakin rendah juga produktivitas kerja yang di hasilkan. Kerangka pemikiran penelitian ini agar lebih mudah memahami:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

### 2.4. Hipotesis

Relevan kerangka pemikiran yang terlampir, dapat ditetapkan beberapa hipotesis penelitian yakni:

H1: Terdapat pengaruh Motivasi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Olsera Pratama Indonesia.

H2: Terdapat pengaruh Bonus secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Olsera Pratama Indonesia.

H3: Terdapat pengaruh Pelatihan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Olsera Pratama Indonesia.

H4: Terdapat pengaruh Motivasi, Bonus dan Pelatihan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Olsera Pratama Indonesia.