BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam bab II ini di uraikan mengenai *Outbound*, Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan, Tinjauan Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

2.1.1 *Outbond*

2.1.1.1 Pengertian *Outbound*

Menurut Departemen Dalam Negeri dan Otonomi Daerah (1991) seperti yang dikutip oleh Paulus Sukresno (2009: 67), "*Outbound* adalah suatu metode pembelajaran yang dirancang untuk pengembangan diri dan kelompok melalui pembentukan keterbukaan, toleransi, kebersamaan, kepekaan terhadap rasa kebutuhan dan harapan kelompok/ orang lain dengan memanfaatkan alam sebagai media atau sarana belajar."

Lebih lanjut, *Outbound* merupakan metode pelatihan untuk pengembangan diri (*personal development)* dan tim *(team development)* dalam proses mencari pengalaman melalui kegiatan di alam terbuka. Dalam pelatihan tersebut para peserta diajak untuk mengembangkan kemampuan *emotional and spiritual quotient* (ESQ) serta *intellegent quotient* (IQ) mereka.

2.1.1.2 Tujuan *Outbound*

Kegiatan *Outbound* memberikan masukan positif terhadap perkembangan kedewasaan seseorang. Kegiatan ini dimulai dari pembentukan kelompok, kemudian setiap kelompok akan berlatih cara bekerja sama saat mengambil

keputusan dan keberanian untuk mengambil risiko. Setiap kelompok akan menghadapi tantangan dan memikul tanggung jawab bersama pada setiap tahapan yang dilalui. Tujuan utama kegiatan pelaksanaan *Outbond* adalah melatih para peserta untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada dengan membentuk sikap professionalisme yang didasarkan pada perubahan dan perkembangan karakter, komitmen, serta kinerja yang yang baik.

Sikap dan perilaku profesionalisme yang diharapkan tercipta, meliputi :

1. Terbentuknya suatu komitmen yang utuh dari setiap peserta melalui 4C, yaitu :
   a. Peningkatan kompetensi (*competency*),
   b. Pembentukan konsepsi (*conception*) pemikiran yang komprehensif,
   c. Terjadinya hubungan (*connection*) yang semakin erat diantara para bawahan dan atasan, serta
   d. Munculnya keyakinan akan kepercayaan diri (*confidence*) akan kemampuan masing-masing yang akan berpengaruh dalam membangun rasa memiliki dan bukan sekedar menjadi karyawan. Perubahan ini akan terlihat dari tumbuhnya rasa tanggung-jawab dalam melakukan tugas di unit kerja masing-masing.
2. Pola perilaku yang berkarakter dalam melakukan tugas-tugas kehidupan, berdisiplin, bertanggung jawab, berorientasi ke masa depan, mengutamakan tugas pengabdian, memiliki sikap, etika dan etos kerja yang tinggi.
3. Meningkatkan semangat kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing, serta meningkatkan keberanian peserta dalam mengambil setiap resiko (risk taking) dari setiap tantangan yang dihadapi.

4. Team building yang solid yang didasarkan pada saling pengertian, kerja sama, koordinasi, menghargai perbedaan, sikap mengutamakan tugas daripada
5. Kepentingan pribadi. Dan meyakini bahwa keberhasilan merupakan buah dari kerjasama dan kebersamaan.
6. Peningkatan kematangan *Emotional Question* (EQ) melalui program Olah Rasa yang menjadi porsi perhatian *outbound* bahkan perhatiannya kepada pengembangan *Spiritual Quotion* (SQ) akan sangat membantu peserta dalam meningkatkan kematangan kemampuan menghadapi berbagai tantangan dan hambatan dalam setiap penyelesaian tugas-tugas yang dihadapi.

2.1.1.3 Manfaat *Outbound*

Kegiatan *Outbound* sejumlah manfaat yang sangat berguna bagi perkembangan pribadi dalam kehidupan masing-masing peserta, maupun sebagai anggota dari sebuah tim kerja. Adapun manfaat dari kegiatan pelatihan *Outbound*, adalah :

1. Manfaat psikologis, yaitu
   a. Menumbuhkan rasa percaya diri
   b. Meningkatkan pemahaman tentang konsep diri
   c. Meningkatkan harga diri
   d. Meningkatkan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru
   e. Meningkatkan keberanian untuk menguji kemampuan diri
   f. Memberikan sensasi positif saat mencoba hal baru
2. Manfaat sosiologis
   a. Mengembangkan sikap peduli pada orang lain

b. Mengembangkan kemampuan komunikasi
c. Mengembangkan rasa memiliki
d. Mengembangkan kemapuan untuk memberi umpan balik positif
e. Mengembangkan kemampuan untuk membangun persahabatan
f. Mengembangkan kemampuan untuk mengendalikan diri

3. Manfaat edukasional
   a. Mengembangkan pengetahuan tentang pendidikan outdoor
   b. Meningkatkan pengetahuan tentang konservasi alam
   c. Meningkatkan kesadaran pentingnya daya dukung lingkungan dalam kehidupan
   d. Meningkatkan tanggungjawab dalam melestarikan lingkungan
   e. Mengembangkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah
   f. Mengembangkan penguasaan akademis
   g. Meningkatkan kesadaran dan klarifikasi nilai kehidupan
4. Manfaat phisikal
   a. Meningkatkan kesegaran jasmani
   b. Mengembangkan ketrampilan organ tubuh
   c. Mengembangkan kekuatan tubuh
   d. Melatih kemampuan koordinasi gerak tubuh
   e. Memberikan porsi latihan tambahan
   f. Mengembangkan keseimbangan tubuh
5. Manfaat spiritual

a. Meningkatkan keinginan selalu berbuat sebaik mungkin pada diri sendiri maupun orang lain
b. Meningkatakan sikap berani, tangguh dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap masalah yang ada
c. Selalu mempunyai kesadaran bahwa apapun kesuksesan yang didapatnya selalu karena atas keterlibatan dan kemurahan Tuhan

2.1.1.4 Tahapan *Outbound*

Dalam suatu kegiatan *outbound training*, ada beberapa tahapan yang biasa dilakukan. Agar pelatihan *outbound training* berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan, proses pembelajaran dalam *Otbound* memerlukan tahapan berikut ini :

a. Tahapan pembentukan pengalaman

   Peserta dilibatkan dalam suatu kegiatan atau permainan bersama orang lain. Kegiatan atau permainan *outbound* adalah salah satu bentuk pemberian pengalaman secara langsung kepada peserta pelatihan. Pengalaman langsung dalam *outbound* akan dijadikan tempat untuk terciptanya pengalaman intelektual, pengalaman emosional dan pengalaman bersifat fisikal. Dengan adanya pengalaman tersebut setiap peserta siap untuk memasuki tahapan kegiatan berikutnya yang disebut dengan tahapan pencarian makna.

b. Tahapan perenungan pengalaman

   Kegiatan perenungan bertujuan untuk memproses pengalaman yang diperoleh dari kegiatan *outbound* yang dilakukan. Peserta melakukan perenungan tentang pengalaman pribadi yang dirasakan saat kegiatan berlangsung. Apa yang dirasakan secara intelektual, emosional dan fisikal. fasilitator berusaha

untuk merangsang para peserta untuk menyampaikan pengalaman pribadi masing-masing setelah terlibat di dalam kegiatan *outbound* tahap pertama. Dalam kegiatan perenungan *outbound*, peserta biasanya menceritakan pengalaman pribadinya masing-masing dalam berbagai tingkatan belajar.

c. Tahapan pembentukan konsep

Peserta mencari makna dari pengalaman intelektual, pengalaman emosional dan pengalaman fisikal yang diperolehdari keterlibatan dalam kegiatan *outbound*. Pengalaman apakah yang ditangkap dalam suatu permainan *outbound*, dan apa arti permainan *outbound* tersebut bagi kehidupan pribadi maupun dalam hubungan dengan orang lain. Tahapan ini dilakukan dengan menanyakan pada peserta apa hubungan antara kegiatan yang dilakukan dengan perilaku manajemen yang sesungguhnya.

d. Pengujian konsep

Peserta merenungkan dan mendiskusikan sejauh mana konsep yang telah terbentuk di dalam tahapan tiga dapat diterapkan dalam kehidupan sehari hari, baik dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, maupun kehidupan dalam pekerjaan di kantor. Fasilitator membantu para peserta pelatihan *outbound* dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan yang menggiring peserta untuk melihat relevansi dari pengalaman selama pelatihan dengan kegiatan di dunia kerja sesungguhnya.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Untuk lebih memahami tentang apa yang dimaksud dengan motivasi, berikut beberapa pengertian motivasi menurut beberapa ahli;

1. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins 2005:92);
2. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya (David McClelland 2005:93);
3. Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti bergerak atau *move* yang berarti kekuatan dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat *(drifing force)* (Wagito 2002)

2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

   Abraham Maslow berpendapat bahwa pada diri tiap orang terdapat hirarki dari lima kebutuhan:

   1. Kebutuhan fisik: makanan, minuman,tempat tinngal, kepuasan seksual, dan kebutuhan fisik lain.

   2. Kebutuhan keamanan: keamanan dan perlindungan dari gangguan fisik dan emosi, dan juga kepastian bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.

   3. Kebutuhan sosial: kasih sayang, menjadi bagian dari kelompoknya, diterima oleh teman-teman dan persahabatan.

4. Kebutuhan harga diri: faktor harga diri internal seperti penghargaan diri, otonomi,dan pencapaian prestasi dan faktor harga diri eksternal seperti status, pengakuan (diorangkan), dan perhatian.

5. Kebutuhan aktualisasi diri: pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri, dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu capai.

Dalam istilah motivasi, Maslow berpendapat bahwa tiap tingkat dalam hirarki itu harus secara substansial terpuaskan sebelum hirarki berikutnya menjadi aktif dan setelah kebutuhan itu secara substansial terpenuhi, kebutuhan tersebut tidak lagi bisa memotivasi perilaku.

2. Teori X dan Teori Y McGregor

Douglas McGregor terkenal karena rumusannya tentang dua kelompok asumsi mengenal dua sifat manusia.

Teori X pada dasarnya menyajikan pandangan negatif tentang orang. Teori X berasumsi bahwa para pekerja mempunyai sedikit saja ambisi untuk maju, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggungjawab, dan perlu diawasi dengan ketat agar dapat efektif bekerja.

Teori Y menawarkan pandangan positif. Teori Y berasumsi bahwa para pekerja dapat berlatih mengarahkan diri, menerima dan secara nyata mencari tanggung jawab, dan menganggap bekerja sebagai kegiatan alami. McGregor yakin bahwa asumsi teori Y lebih menekankan sifat pekerja sebenarnya dan harus menjadi pedoman bagi praktek manajemen.

3. Teori motivasi Herzberg

Frederick Hezberg mengembangkan teori dua faktor yang memandang kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidak adaan faktor-faktor ekstrinsik. Kesimpulan hasil penelitian Hezberg adalah sebagai berikut: (1) Ada sekelompok kondisi ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi: gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervisi,dan hubungan interpersonal. Apabila faktor ini tidak ada maka karyawan akan merasa tidak puas. (2) ada sekelompok kondisi intinsik yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan. Apabila kondisi intrinsik ini dipenuhi organisasi atau perusahaan maka karyawan akan puas.

2.1.2.3 Faktor-faktor Motivasi

Menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini adalah perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Konsep Higiene juga disebut teori dua faktor.

Faktor pertama adalah sebagai motivator terhadap :

a. Keberhasilan pelaksanaan *(Achievement)*
b. Pengakuan *(Recognition)*
c. Pekerjaan itu sendiri *(The work itself)*
d. Tanggung jawab yang dipercayakan *(Responsibility)*
e. Pengembangan potensi individu *(Advancement)*

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya *(job content).*

Faktor kedua adalah faktor Higiene yang dapat menimbulkan rasa tidak puas pada pegawai (de-motivasi), terdiri dari :

a. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan *(Company policy and administration)*
b. Supervisor atau supervisi *(Quality supervisor)*
c. Hubungan antar pribadi *(Interpersonal relation)*
d. Kondisi kerja *(Working condition)*
e. Gaji *(Wages)*

Rangkaian faktor kedua ini merupakan faktor motivasi yang mampu mendorong seseorang mencintai pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya masing-masing.

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerjanya dapat berprestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, dimana kata teresebut berarti hasil apapun yang diperoleh melalui kegiatan organisasi yang dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri.

Menurut George J. Washinis dalam Rusli Syarif (1991: 1) berpendapat bahwa “Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan.” Dengan kata lain, produktivitas adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah sumber tenaga kerja, modal, tanah, energi yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal (Sondang P Siagian, 1982:15).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Lebih lanjut, produktivitas adalah sikap mental dari pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sukarna (1993: 41), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

a. Kemampuan dan ketangkasan karyawan
b. Managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan.
c. Lingkungan kerja yang baik.

d. Lingkungan masyarakat yang baik.

e. Upah kerja.

f. Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja.

g. Disiplin kerja karyawan.

h. Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara.

i. Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja.

j. Kebudayaan suatu negara.

k. Pendidikan dan pengalaman kerja.

l. Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan.

m. Fasilitas kerja.

n. Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan.

2.1.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

a. Penggunaan waktu

   Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi :

   1) Kecepatan waktu kerja

   2) Penghematan waktu kerja

3) Kedisiplinan waktu kerja

4) Tingkat absensi

b. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hal-hal berikut :

a. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
b. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.
c. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.
d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.
e. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain

(Rusli Syarif, 1991:7).

Alat pengukuran produktivitas karyawan perusahaan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

a. *Physical productivity*

Physical productivity adalah produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*Size*) panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.

b. Value productivity

Value productivity adalah ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar (J. Ravianto, 1986:21).

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi pengukuran produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja atau *out put.*

Berdasarkan pendapat di atas maka pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu:

a. Efisiensi kerja

   Efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari ketercapaian terget, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja.

b. Produksi

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

2.1.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari (2008) yang berjudul Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Keputusan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja menjelaskan bahwa Kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari variabel-variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2007) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel Moderator Etos Kerja Spiritual menunjukkan bahwa Motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan

Berikut ini perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa orang sebelumnya :

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Ida Ayu Brahmasari (2008)	Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap keputusan kerja serta dampaknya pada kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	Produktivitas kerja karyawan tidak terlepas dari variabel-variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi	Produktivitas kerja karyawan terkait variabel-variabel motivasi kerja, dan hasil pelatihan outbond	Motivasi sebagai indikator yang mempengaruhi.
2	Hidayat (2007)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel Moderator Etos Kerja Spiritual	Motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan	Keeratan korelasi antara motivasi dan kerjasama tim (hasil pelatihan outbond) tidak tergambarkan.	Bertujuan untuk mencari hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja
3	Mukti Rahardjo (2008)	Analisis Pelaksanaan Pelatihan dalam	Program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan meningkatkan	Keeratan korelasi antara motivasi dan produktivitas karyawan tidak	Pelaksanaan pelatihan sebagai indikator yang

		Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. X di Jakarta	produktivitas karyawan.	tergambarkan.	mempengaruhi.
4	Deli Anhar	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Akademik Dosen Pegawai Negeri Sipil Dipekerjakan (PNS DPK) Pada Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin	Motivasi yang terdiri dari : fisiologi, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan/ harga diri, dan aktualisasi diri mempunyai peranan yang sangat penting untuk menggerakkan, mendorong, mengarahkan dosen melaksanakan kewajibannya dalam bidang tugas tri darma perguruan tinggi.	Keeratan korelasi antara outbond dan produktivitas karyawan tidak tergambarkan.	Bertujuan untuk mencari hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja
5	Nurul Hidayah (2008)	Pelaksanaan Training dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV.Gama Indonesia Kalpataru-Malang)	Pelaksanaan outbond training mempertinggi kemampuan dan keterampilan, tingkat pengetahuan, semangat, dan kelancaran pekerjaan karyawan.	Keeratan korelasi antara motivasi dan produktivitas karyawan tidak tergambarkan.	Pelaksanaan outbond sebagai indikator yang mempengaruhi.
6	Retno Damayanti (2005)	Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang	Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang	Keeratan korelasi antara outbond dan produktivitas karyawan tidak tergambarkan.	Bertujuan untuk mencari hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja
7	Sundring Pantja	Pengaruh Variabel-	Variabel-variabel motivasi secara	Keeratan korelasi antara outbond dan	Bertujuan untuk mencari

	Djati (1999)	Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan pada Industri Rumah Tangga di Kabupaten Sidoarjo	nyata berpengaruh terhadap produktivitas kerja untuk data gabungan maupun untuk masing-masing kecamatan.	produktivitas karyawan tidak tergambarkan.	hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja
8	Paulus Sukresno (2009)	Peranan Outbond dalam Menunjang Pembentukan Pemimpin Efektif di Lingkungan Aparatur Pemerintah	*Outbond* sangat berperan dalam menunjang pembentukan dan pengembangan - aparat yang kreatif, inovatif, dan komunikatif - Aparat yang mau berbagi dalam berinteraksi dalam suatu kebersamaan yang saling menguntungkan - Sifat bisa dipercaya dan mempercayai orang lain, bisa menahan emosi, pemaaf, penyabar, ikhlas.	Keeratan korelasi antara motivasi dan produktivitas karyawan tidak tergambarkan.	Pelaksanaan outbond sebagai indikator yang mempengaruhi

2.2 Kerangka Pemikiran

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui berbagai kegiatan mengacu kepada upaya agar sumber daya manusia tersebut dapat didayagunakan dan dihasilgunakan oleh perusahaan semaksimal mungkin. Pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu program pengembangan sumber daya

manusia yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik dalam hal pengetahuan, kemampuan ataupun perilaku.

Pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai salah satu tugas yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Banyak perusahaan yang menggunakan tim kerja dan pemberdayaannya untuk meningkatkan evektivitas dan kualitas suatu organisasi. Tim kerja perlu dilatih untuk menjadi suatu anggota tim yang baik. Beberapa perusahaan menggunakan pelatihan diluar seperti program-program *outbound* untuk membangun kerja tim. Dalam program-program tersebut karyawan mempelajari semangat tim dan kerja sama serta kebutuhan untuk saling percaya dan saling mengandalkan dengan mengatasi suatu hambatan-hambatan fisik. Setiap tim mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing yang telah dibebankan kepadanya dan mampu memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan pelaksanaan tugasnya.

Produktivitas merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan, karena apabila karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai pekerjaan yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh suatu keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin dengan baik. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perlu adanya karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian dalam bekerja, jika karyawan perusahaan tidak memiliki keahlian dalam bekerja maka akan mengakibatkan turunnya produktivitas dan perusahaan akan mendapatkan kerugian. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung karyawan yang memiliki motivasi dan tim yang saling membantu dan bekerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan

bekerja serta bekerja sama antar karyawan, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung dengan tingkat kenyamanan dan tingkat kerja sama tim di perusahaan maka hasil produktivitas kerja tidak baik dan tidak berkualitas. Dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia yang ada, dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia maka akan dapat bekerja dengan lebih terarah, tenaga kerja akan lebih focus dan lancar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan tidak membuang waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2.1 Hubungan antara *Outbond* dengan Produktivitas Kerja

Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan (George J. Washinis dalam Rusli Syarif, 1991: 1). Produktivitas merupakan hasil dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan baik secara personal maupun dalam sebuah tim kerja selama periode waktu tertentu.

Kegiatan *Outbond* adalah melatih para peserta untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada dengan membentuk sikap professionalisme yang didasarkan pada perubahan dan perkembangan karakter, komitmen, serta kinerja yang yang baik. Perubahan yang diperoleh setelah

pelatihan berupa peningkatan profesionalisme yang dapat memanfaatkan sumber-sumber manusia dalam kerjasama, dana, dan alam dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.2 Hubungan antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan aspek penting bagi perusahaan karena apabila karyawan dalam perusahaan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, perusahaan akan memiliki kesempatan tinggi untuk memperoleh keuntungan. Menurut Sukarna (1993:41) dalam Retno Damayanti (2005: 28-29), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

a. Kemampuan dan ketangkasan karyawan

b. Managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan.

c. Lingkungan kerja yang baik.

d. Lingkungan masyarakat yang baik.

e. Upah kerja.

f. Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja.

g. Disiplin kerja karyawan.

h. Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara.

i. Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja.

j. Kebudayaan suatu negara.

k. Pendidikan dan pengalaman kerja.

l. Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan.

m. Fasilitas kerja.

n. Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan.

Produktivitas tinggi dapat dicapai jika para karyawan mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, yang secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan teori tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah akan menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

2.2.3 Hubungan antara Motivasi dan *Outbond* dengan Produktivitas Kerja

Menciptakan produktivitas tinggi dari para karyawan harus mencakup variabel-variabel yang mempengaruhinya, antara lain: motivasi kerja, kepemimpin, dan budaya perusahaan yang mencakup telah diterapkan seperti peraturan yang menyangkut tentang motivasi dan performa karyawan. Keseluruhan variabel tersebut harus dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan dalam perusahaan.

Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi kinerja organisasi (Gibson dalam Ermayanti, 2001: 3). Lebih lanjut, pemahaman motivasi dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan kerjanya akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

Pengarahan dan peningkatkan motivasi kerja dengan menciptakan kondisi organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi dan

pelatihan kerjasama tim dapat memacu para karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

2.2.4 Bagan Kerangka Pemikiran

Menurut Robbins (2005) mendefinisikan motivasi sebagai usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan sejumlah kebutuhan individu yang kemudian dikaitkan dengan teori kebutuhan Maslow. Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut maslow adalah adanya kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi sebagai penyeimbang antara tuntutan perusahaan dan tujuan kerja dari karyawan perlu diseimbangkan dan perlu selalu diperhatikan demi tercapainya tujuan perusahaan.

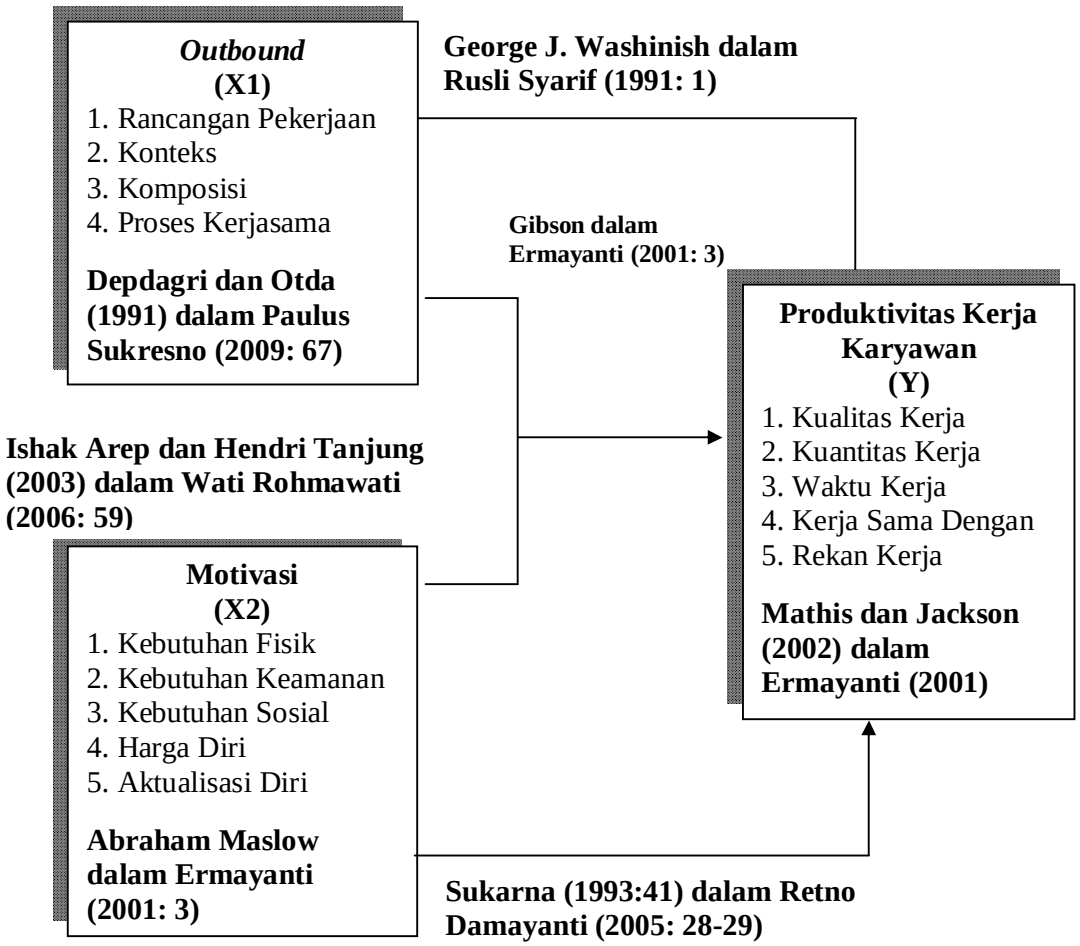
Kerjasama tim pada sebuah perusahaan memegang kendali besar dalam hal memajukan kegiatan usaha perusahaan tersebut. Kerjasama menjadi kunci utama menuju kesuksesan sebuah perusahaan, sebab itu perlu bagi sebuah perusahaan untuk menerapkan disiplin secara benar dan terkendali. Pelaksanaan kerjasama tidak semata-mata menjadi beban bagi para karyawan serta menambah kompleksitas kinerja perusahaan melainkan menjadi tanggung jawab yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik.

Kerjasama tim yang baik dan motivasi yang tetap diawasi pelaksanaannya akan mampu mempengaruhi produktivitas karyawan agar lebih baik. Seperti yang diutarakan oleh Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003) dalam Wati Rohmawati (2006: 59) manfaat pelatihan, antara lain :

1. Meningkatkan motivasi karyawan.

2. Meningkatkan rasa percaya diri dan menghlangkan rasa rendah diri.
3. Memperlancar pelaksanaan tugas.
4. Menumbuhkan sikap positif terhadap perusahaan.
5. Meningkatkan semangat dan gairah kerja.
6. Mempertinggi rasa peduli.
7. Meningkatkan rasa saling menghargai antar karyawan.
8. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan yang terbaik.
9. Member dorongan bagi karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, dirumuskan paradigma kerjasama tim dan motivasi berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian
Bagan Kerangka Pemikiran Peranan Pelaksanaan *Outbound* dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Menurut Vardiansyah (2008: 10) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

Mengacu pada pendapat tersebut, maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

1. Pelaksanaan *Outbound* pada PT. Global Mentari Bandung sudah baik
2. Motivasi kerja pada PT. Global Mentari Bandung sudah kuat
3. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari sudah tinggi
4. Pelaksanaan *Outbound* dan Motivasi Kerja berperanan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Global Mentari baik secara simultan maupun parsial