

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Telah disadari bahwa manusia sebagai sumber daya merupakan salah satu faktor yang penting di antara faktor-faktor produksi lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu dimensi yang amat penting dalam suatu organisasi dan merupakan salah satu faktor pendukung sekaligus penentu keberhasilan suatu organisasi. Betapa pentingnya sumber daya manusia ini, maka keberadaannya harus senantiasa diperhatikan. Sumber daya manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan sumber daya yang lainnya. Manusia mempunyai akal, perasaan, keinginan, emosi, dan memiliki motivasi. Oleh karena itu pembinaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting.

Dewasa ini kemajuan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat, informasi tentang segala macam keadaanpun demikian cepat. Hal ini telah mengakibatkan terjadinya banyak perubahan dalam segala aspek kehidupan, terutama dalam kehidupan sebuah organisasi, sehingga kehidupan sangat penuh dengan tantangan.

Untuk menjawab semua tantangan ini, bagi suatu organisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, ulet dan bertanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Bagi sumber daya manusia yang telah ada, harus diperhatikan dan diberi motivasi, agar mau meningkatkan kemampuannya,

sehingga kompetensi yang telah dimilikinya dapat terus dikembangkan mengikuti kemajuan Ipiek.

Ralph Barra (1986:18), mengemukakan tentang pentingnya sumber daya manusia bagi suatu organisasi :

Sumber daya yang penting dari suatu organisasi adalah pekerjanya. Pekerja merupakan sumber daya yang nyata dan siap digunakan. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusia adalah satu-satunya harta yang mengalami peningkatan nilai, semua harta lain mengalami depresi (penyusutan nilai). Walaupun tidak dikembangkan, maka sumber daya manusia merupakan kekayaan yang berpotensi besar bagi peningkatan produktivitas.

Sehubungan dengan pentingnya peranan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara terarah dan terencana agar produktivitas kerjanya meningkat dan dapat memberikan sumbangan yang positif bagi kemajuan perusahaan. Sekarang ini masalah produktivitas kerja di Indonesia sedang mendapat perhatian yang cukup besar. Hal ini disebabkan Indonesia akan memasuki era persaingan bebas, berarti Indonesia harus siap untuk bersaing dengan negara-negara lain dalam merebut pasar internasional. Oleh karena itu peningkatan produktivitas kerja bangsa kita menjadi suatu hal yang sangat penting, karena menurut Muchdarsyah Sinungan (2003:1):

Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Kemudian menurut formulasi National Productivity Board (NPB) Singapore : "Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan".(Sedarmayanti,

2001:56). Selanjutnya diperkuat lagi oleh laporan Dewan Produktivitas Nasional tahun 1983, yang mengatakan bahwa : “Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan : mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”. (Sedarmayanti, 2001:57).

Sikap mental seperti itulah yang sebenarnya diperlukan bagi bangsa Indonesia, karena di negara kita telah terjadi krisis mental, korupsi telah terjadi di mana-mana, hukum telah diperjual-belikan, dan kurang disiplin. Budaya malas bekerja, korupsi, tidak disiplin adalah kebiasaan yang tidak baik dan tidak akan menunjang pembangunan. Banyak terjadi di sekitar kita, pemanfaatan waktu kerja yang merupakan salah satu upaya penting dari produktivitas, diabaikan bahkan nampaknya dengan sengaja dilanggar. Sikap seperti ini jelas tidak akan menciptakan suasana kerja yang baik, apa lagi untuk menciptakan metode kerja yang produktif.

Negara kita memiliki penduduk yang cukup banyak. Hal ini merupakan suatu modal yang sangat berharga. Tinggal saja diusahakan agar jumlah penduduk yang demikian besar itu, dapat digerakkan menjadi sumber daya yang produktif, memiliki semangat kerja yang tinggi, jujur, ulet dan bertanggung jawab.

Manusia pembangunan yang produktif, sebagaimana dikehendaki oleh pembangunan Indonesia adalah manusia yang menghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian kepada Tuhan, berbudi luhur, cakap bekerja dan trampil, percaya pada kemampuan diri sendiri, mempunyai semangat kerja yang tinggi dan

memandang hari esok dengan gairah dan optimis. (Muchdarsyah Sinungan, 2003:3).

Pengkajian masalah produktivitas kerja akan lebih cocok untuk dibicarakan dalam organisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN), karena dewasa ini banyak BUMN yang tidak sehat dan mengalami kerugian. Seperti menurut Wibisono (1998:91-92 dalam Edi Suryadi,2004:1) : “Bila dilihat dari aspek kesehatan BUMN, secara kualitatif BUMN yang diklasifikasikan kurang dan tidak sehat relatif cukup besar, yaitu dua pertiga dari jumlah BUMN yang ada”.

Sejak tahun 1995, data kinerja BUMN secara umum menunjukkan inefisiensi, rendahnya produktivitas dan rendahnya sumbangan terhadap pendapatan negara. Khusus yang berhubungan dengan BUMN yang berada di Jawa Barat, dari 13 BUMN yang ada tidak satupun yang dinyatakan sehat sekali. Sebanyak 9 BUMN (69,23%) dinyatakan sehat, sedangkan yang 4 lagi (30,27%) diklasifikasikan kurang sehat. Jika dibandingkan dengan DKI yang memiliki 52 BUMN, yang dinyatakan sangat sehat dan sehat sebanyak 40 BUMN (76,92%). Sedangkan yang 12 BUMN (23,08%) lagi dinyatakan kurang sehat dan tidak sehat. Dari perbandingan tersebut maka jelas bahwa BUMN yang ada di Jawa Barat kinerjanya lebih rendah dari BUMN yang ada di DKI. (Laporan Perkembangan BUMN,1997-1998:1-23).

PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) yang dipilih oleh peneliti sebagai tempat penelitian adalah karena PT . Kereta Api Indonesia ini merupakan salah satu BUMN yang memegang peran sentral dalam kebijakan pemerintah di bidang

ekonomi dan pembangunan nasional khususnya di bidang transportasi. Kemudian fakta bahwa BUMN dihadapkan pada masalah tidak efisien, rendahnya produktivitas dan manajemennya kurang profesional (*Prisma*,2/XII,1992).

Banyak penyebab dari rendahnya produktivitas kerja, salah satunya adalah kurangnya inisiatif dan motivasi, atau para pejabat yang langsung berhadapan dengan pekerja. Atasan langsung pekerja dan pejabat pemerintah, memberikan kesan kurang mampu berinisiatif dalam membuat keputusan-keputusan. Para atasan menunggu petunjuk dari pimpinan yang di atasnya, minta pengarahan, kurang berani bertanggung jawab dan sebagainya.

PT Kereta Api Indonesia beberapa waktu yang lalu sempat menjadi bahan pembicaraan di masyarakat luas sehubungan dengan adanya isu tentang rendahnya tingkat pelayanan (terutama pelayanan pada jenis KRD) dan seringnya terjadi tabrakan, baik tabrakan antara kereta api dengan kendaraan lain (mobil, motor dan becak), maupun tabrakan dengan kereta api lain. Kejadian-kejadian ini tentu saja telah meresahkan masyarakat, terutama masyarakat pengguna jasa ini. Kemudian berdasarkan hasil audit Ernest & Young, pada tahun ini PT Kereta Api Indonesia mengalami kerugian sebesar 2,599 triliun rupiah (*Media Indonesia*, 2004:1).

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang petugas di Kantor Pusat PT KAI, diperoleh isu sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai banyak, tetapi dari segi komposisi penugasan, fungsi, usia, pendidikan/kualifikasi (formal dan fungsional) kurang kondusif terhadap pelaksanaan tugas (program kerja).

2. Belum adanya rincian tugas yang jelas (terukur) khususnya di jajaran Seksi Administrasi SDM & Umum.
3. Penyusunan Program Kerja belum sepenuhnya dilengkapi oleh target, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dalam upaya pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.
4. Masih lemahnya Pengawasan Melekat (WASKAT).
5. Belum optimalnya pemanfaatan Sistem Informasi Pegawai Kereta Api (SIPEKA).

Melihat fenomena di atas, maka perhatian yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan mutlak diperlukan dan jalan yang harus dilakukan adalah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, yaitu pendidikan dan pelatihan yang terarah, terencana dan secara berkesinambungan sehingga karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti dikemukakan oleh Kenneth R. Robinson bahwa : “Pendidikan dan pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang diharapkan”. (Soebagio Atmodiwirio, 2002:37).

Selain melalui pendidikan dan pelatihan, motivasi juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. “Motivasi penting karena dengan motivasi karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”. (H.Malayu S.P.Hasibuan, 2003: 92).

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Stainer :

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. (Muchdarsyah Sinungan, 2003:134)

Sebenarnya selain pendidikan dan pelatihan dan motivasi, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja ini. Seperti yang dikemukakan oleh Soeharsono Sagir, bahwa fakyor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja itu adalah sebagai berikut :

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu: pendidikan dan latihan, keterampilan, disiplin, sikap kerja dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan dan jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana pendidikan, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijakan pemerintah di bidang produksi pengalaman kerja, investasi, perijinan, fiscal, distribusi, dan lain-lain (J.Ravianto,1989:14).

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh, terutama mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dan motivasi, serta bagaimana hubungannya dengan Produktivitas kerja di Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul : **“HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA MANAJER TINGKAT PERTAMA PADA KANTOR PUSAT PT KERETA API INDONESIA”**.



Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

Dalam lingkungan organisasi kerja sering ditemui karyawan yang kurang berprestasi atau kurang produktif dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan itu tidak saja kurang inisiatif dan kreatif dalam bekerja, akan tetapi juga cara bekerjanya relatif tertinggal atau tidak sesuai lagi dengan tuntutan perkembangan dan kemajuan di bidang kerjanya. Di pihak lain sering ditemui tidak sedikit karyawan yang baru diangkat ternyata tidak langsung mampu bekerja secara produktif. Kondisi itu antara lain disebabkan pendidikan formal yang pernah diterimanya ternyata belum mampu mengejar perkembangan dan kemajuan ilmu dan teknologi yang berkenaan dengan bidang kerjanya.

Dari fakta yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia masih rendah. Fenomena produktivitas kerja tidak berdiri sendiri, akan tetapi ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya pendidikan dan pelatihan dan motivasi.

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, suatu organisasi atau perusahaan jika tidak ingin tersisihkan, sudah seharusnya mengikuti perkembangan tersebut dan kemampuan karyawan harus disesuaikan dengan kondisi tersebut. Salah satu upaya yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan adalah melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga diharapkan akan dicapai prestasi kerja yang optimal.

Kemudian motivasi sebagai faktor lain yang mempengaruhi produktivitas ini juga sangat penting. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong

gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan, dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. "Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya". (H.Malayu S.P. Hasibuan, 2003:92).

Dari faktor-faktor di atas, dapat dilihat bahwa yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan itu diantaranya adalah kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan serta kurangnya motivasi kerja. Oleh sebab itu sangat penting bagi perusahaan untuk membekali karyawannya pengetahuan dan keterampilan, yaitu dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, serta menodorong karyawan agar memiliki semangat kerja, disiplin dan bertanggung jawab.

Berdasarkan identifikasi di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : "Sejauh mana ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dan motivasi dengan produktivitas kerja manajer tingkat pertama pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia".

Masalah ini dapat dirinci dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- ✓ 1.2.1. Seberapa tinggi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan manajer tingkat pertama pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia ?



- 1.2.2. Seberapa tinggi motivasi kerja manajer tingkat pertama pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia ?
- 1.2.3. Seberapa tinggi produktivitas kerja manajer tingkat pertama pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia ?
- 1.2.4. -Seberapa tinggi hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja manajer tingkat pertama pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia ?
-Seberapa tinggi hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja manajer tingkat pertama pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia?
-Seberapa tinggi hubungan antara pendidikan dan pelatihan dan motivasi dengan produktivitas kerja manajer tingkat pertama pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Menganalisis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan manajer tingkat pertama pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia.
- 1.3.2. Menganalisis motivasi kerja manajer tingkat pertama pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia.
- 1.3.3. Menganalisis produktivitas kerja manajer tingkat pertama pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia.

- 1.3.4. Mengukur tingkat hubungan antara pendidikan dan pelatihan dan motivasi dengan produktivitas kerja manajer tingkat pertama pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Sehubungan dengan identifikasi masalah dan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1.4.1. Secara teoritis.

Diharapkan hasil penelitian yang dicapai dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian, sumber informasi dan referensi pihak lain dalam penelitian lebih lanjut tentang hubungan pendidikan dan pelatihan dan motivasi dengan produktivitas kerja manajer tingkat pertama.

1.4.2. Secara praktis.

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan serta memotivasi karyawan, sebagai alternatif peningkatan produktivitas kerja manajer tingkat pertama.

1.5. Kerangka Berfikir.

Sebenarnya filosofi dan spirit mengenai produktivitas sudah ada sejak awal kehidupan manusia, sebab makna produktivitas adalah keinginan dan usaha

manusia untuk senantiasa meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupannya di segala bidang.

Menurut A.Mintorogo dan Sedarmayanti (1992:6-7), yang mengutipnya dari Dewan Produktivitas Nasional tahun 1983 : “Produktivitas diartikan sebagai mental seseorang yang berpandangan bahwa dalam bekerja hari ini hasilnya harus lebih baik dari pada kemarin, demikian pula hasil hari esok harus lebih baik dari pada sekarang”. Sedangkan menurut J.Ravianto (1986:12) :

Produktivitas pada dasarnya mencakup *sikap mental* yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan *hari ini harus lebih baik* dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja hari kemarin, dan yang dicapai esok hari lebih baik atau lebih banyak dari yang diperoleh hari ini.

Dapat disimpulkan bahwa dasar dari produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan memiliki kesediaan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan. Perwujudan sikap mental tersebut jika dikaitkan dengan pekerjaan, dapat berupa peningkatan kemampuan kerja, peningkatan hasil kerja dan metode kerja yang lebih baik.

Masalah peningkatan produktivitas kerja merupakan tujuan dan perhatian utama dari setiap organisasi, baik organisasi sosial maupun lembaga pendidikan. Oleh karena itu, salah satu usaha yang konkrit dan terarah serta terpadu yang dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja adalah peningkatan pendidikan dan pelatihan agar mampu mengemban tugas (pekerjaan) dengan sebaik-baiknya (Sedarmayanti, 2001:61-62).

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam arti berdaya guna dan berhasil guna. Salah satu cara yang dipandang efektif untuk melaksanakan pengembangan sumber daya manusia adalah cara yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang menyeluruh dan terencana. Menyeluruh dalam arti bahwa pendidikan dan pelatihan perlu dilaksanakan bagi seluruh tingkat pegawai, sedangkan terencana berarti bahwa pendidikan dan pelatihan tersebut dilaksanakan berdasarkan program dan waktu yang dipikirkan secara matang.

Dewasa ini hampir seluruh organisasi apakah itu organisasi pemerintah atau organisasi bisnis, telah menyadari akan beratnya menghadapi berbagai macam perubahan. Perubahan yang datang pada umumnya dimaksudkan untuk menjawab berbagai tantangan baik yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri seperti berbentuk penyiapan tenaga-tenaga muda, perubahan tujuan organisasi, dan perubahan yang datang dari luar organisasi, seperti perubahan sosial dan teknologi baru. Perubahan berarti akan memaksa manusia untuk mampu tetap bertahan terhadap tantangan yang dihadapinya.

Untuk menghadapi dan menjawab semua tantangan itu bisa dilakukan dengan berbagai macam cara, salah satunya adalah dengan melalui pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itulah pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai salah satu tugas yang sangat penting bagi setiap organisasi.

Menurut Komaruddin Sastradipoera (2002:51) :

Pendidikan (*education*) sumber daya manusia merupakan proses pengembangan jangka-panjang yang mencakup pengajaran dan praktek

sistematik yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak. Sedangkan pelatihan (*training*) yang kadang-kadang disebut “latihan” adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Sedangkan menurut The Trainer’s Library :

Pendidikan dan pelatihan adalah seluruh kegiatan yang didesain untuk membantu meningkatkan pegawai memperoleh pengetahuan, keterampilan dan meningkatkan sikap, perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang sekarang menjadi tanggung jawabnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. (Soebagio Atmodiwirio,2002 :37).

Meskipun pengertian pendidikan dan pelatihan diartikan terpisah namun tidak dapat dipisahkan, karena pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kesatuan yang berfungsi membantu para karyawan agar dapat mengembangkan pengetahuan dan kemampuan ke tingkat yang lebih tinggi. Pendidikan dan pelatihan dilihat dari segi pentingnya sebagai investasi manusia (*human investment*) yang merupakan kekayaan perusahaan demi perkembangan dan kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus dapat memberikan manfaat terutama bagi karyawan, baik yang berhubungan langsung dengan bidang pekerjaannya maupun dengan aspek sikap dan kepribadiannya. Oleh karena itu dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Sehubungan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ini, A.A. Prabu M., (2004:44) mengemukakan lima komponen yang harus diperhatikan, yaitu :

1. Tujuan dan sasaran diklat harus jelas dan dapat diukur,
2. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai,
3. Materi diklat harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai,
4. Metode diklat harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta,
5. Peserta (*trainee*) diklat harus memenuhi persyaratan yang ditentukan

Kemudian mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan ini, Henry Simamora (1997:349) mengemukakan :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka

Dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan ini diharapkan kemampuan dan keterampilan para karyawan akan meningkat, setelah kemampuan dan keterampilan karyawan meningkat, produktivitas kerja pun akan meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang penting dalam manajemen karena dalam pelaksanaannya ditujukan kepada sumber daya manusia. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Timbulnya motivasi ini berdasarkan keinginan diri untuk dapat memenuhi suatu kebutuhan sampai dengan tingkatan tertentu, sehingga orang dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2003:95) bahwa : “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak

yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya-upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut George R. Terry : “Motivation is the desire within an individual that stimulates him or her to action” (Moekijat, 2002:5). Sedangkan menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:320) : “Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja”.

Pemberian motivasi akan sangat bermanfaat, sebab pada hakekatnya motivasi karyawan dan pengusaha berbeda, karena adanya perbedaan kepentingan ini maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan. Seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2003:97) bahwa tujuan dari pemberian motivasi adalah :

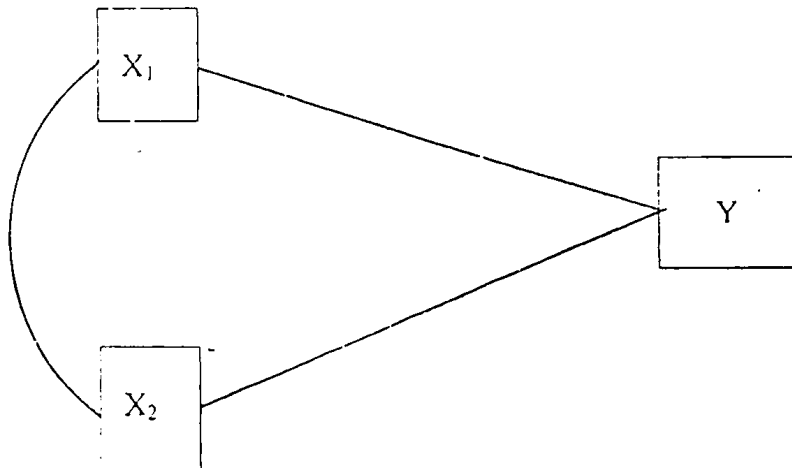
1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
6. mengefektifkan pengadaan karyawan;
7. Menciptakan Susana dan hubungan kerja yang baik;
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
10. Memepertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku;
12. Dan lain sebagainya.

Kajian-kajian teoritis di atas menunjukkan pentingnya pendidikan dan pelatihan dan motivasi dalam konsep produktivitas. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses perbaikan dan peningkatan pengetahuan maupun keterampilan serta perubahan sikap dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja seseorang. Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu dan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Kedua faktor ini menjadi kekuatan yang dapat membuat seseorang berprestasi dengan baik. Tanpa motivasi produktivitas sulit tercapai, sebab motivasi merupakan faktor terpenting untuk mengubah nasib individu maupun lembaga.

Dengan demikian pendidikan dan pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan produktivitas kerja (Y) merupakan variabel-variabel yang secara teoritis diduga memiliki hubungan yang positif. Hubungan yang positif antara variabel-variabel tersebut merupakan kerangka pemikiran yang dijadikan landasan berpikir ilmiah dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambai 1.1

Kerangka hubungan antar variabel



Keterangan :

X_1 = Pendidikan dan Pelatihan (variabel bebas)

X_2 = Motivasi (variabel bebas)

Y = Produktivitas kerja (variabel terikat)

————— = Hubungan antarvariabel

1.6. Hipotesis Penelitian.

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus diuji kebenarannya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Komaruddin (1993:41) bahwa : “Hipotesis adalah kesimpulan atau perkiraan yang tajam dan cermat yang dirumuskan dan untuk sementara diterima untuk menjelaskan kenyataan-kenyataan, peristiwa-peristiwa, atau kondisi-kondisi yang diperhatikan untuk membimbing penyelidikan lebih lanjut”.

Adapun hipotesis yang akan di uji kebenarannya melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja manajer tingkat pertama pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi dengan produktivitas kerja manajer tingkat pertama pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan dan motivasi dengan produktivitas kerja manajer tingkat pertama pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia.