

HUBUNGAN ANTARA FAKTOR MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. HASJRAT ABADI Jln. SUDIRMAN No. 119 MANADO

Virsi Yobel Londo¹⁾, Budi T. Ratag¹⁾, A.J.M. Rattu¹⁾

¹⁾Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi

ABSTRACT

Health is a very important factor for productivity and increase workforce productivity as human resources. A job that demands high labor productivity can only be done by labor conditions optimal health. Training and development can be regarded as a function of the limits of the system or subsystem. The workers are trained or developed in order behavior as determined or required by the company.. The purpose of this study to determine the relationship between the factors of employee motivation, training, work productivity of employees at PT. Hasjrat Abadi, Jln. Sudirman No. 119 Manado. Design research is analytic survey with cross sectional study, with a total sample was 50 employees. The results of analysis of data on the variable physiological needs of the labor productivity showed the value of $p = 0,053 > 0,05$. Variable security needs with job productivity shows the value of $p = 0,016 < 0,05$. Variable social needs with job productivity shows the value of $p = 0,008 < 0,05$. Analysis of variable self-actualization needs with job productivity shows the value of $p = 0,019 < 0,05$. Variable training with work productivity shows the value of $p = 0,000 < 0,05$. It is concluded that there is no relationship between work motivation physiological needs to work on employee productivity PT. Eternal Hasjrat Jln. Sudirman No. 119 Manado. There is a relationship between work motivation security needs, social needs, self-actualization and training with work productivity on the employees of PT. Hasjrat Abadi Jln. Sudirman No. 119 Manado.

Keywords: Workforce, Training, Productivity, Employee

ABSTRAK

Kesehatan adalah faktor yang sangat penting bagi produktivitas dan peningkatan produktivitas tenaga kerja selaku sumber daya manusia. Pekerjaan yang menuntut produktivitas kerja tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja yang kondisi kesehatan prima. Pelatihan dan pengembangan dapat kita anggap sebagai fungsi dari batas dari sistem atau subsistem. Para tenaga kerja dilatih atau dikembangkan agar memperlihatkan perilaku sesuai dengan yang ditetapkan atau dituntut oleh perusahaan.. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara faktor motivasi kerja, pelatihan, dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi, Jln. Sudirman No. 119 Manado. Disain penelitian adalah survei analitik dengan metode *cross sectional study*, dengan total sampel adalah 50 karyawan. Hasil analisis data pada variabel kebutuhan fisiologis dengan produktifitas kerja menunjukkan nilai $p = 0,053 > 0,05$. Hubungan kebutuhan keamanan dengan produktifitas kerja menunjukkan nilai $p = 0,016 < 0,05$. Hubungan kebutuhan sosial dengan produktifitas kerja menunjukkan nilai $p = 0,008 < 0,05$. Analisis variabel kebutuhan aktualisasi diri dengan produktifitas kerja menunjukkan nilai $p = 0,019 < 0,05$. Variabel pelatihan dengan produktifitas kerja menunjukkan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Kesimpulan penelitian ini adalah tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja kebutuhan fisiologis dengan produktifitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Jln. Sudirman No. 119 Manado. Terdapat hubungan antara motivasi kerja kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri dan pelatihan dengan produktifitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Jln. Sudirman No. 119 Manado.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan, Produktivitas, Karyawan

PENDAHULUAN

Kesehatan adalah faktor yang sangat penting bagi produktivitas dan peningkatan produktivitas tenaga kerja selaku sumber daya manusia. Pekerjaan yang menuntut produktivitas kerja tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja yang kondisi kesehatan prima. Sebaliknya keadaan sakit atau gangguan kesehatan menyebabkan tenaga kerja kurang produktif dalam melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sakit atau mengalami gangguan kesehatan dalam kemampuan bekerja fisik, berpikir, atau melaksanakan pekerjaan sosial-kemasyarakatan maka akan menghasilkan pekerjaan yang kurang produktif. Agar tenaga kerja sehat dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya, maka perlu perlindungan kesehatan tenaga kerja (*workers' health protection*). Pemeriksaan kesehatan prakerja adalah upaya perlindungan kesehatan tenaga kerja yang bertujuan, agar tenaga kerja yang diterima untuk mengisi suatu lowongan kerja berada dalam kondisi kesehatan yang baik tidak menderita penyakit menular yang akan membahayakan tenaga kerja lainnya (Suma'mur, 2009).

Tenaga kerja yang diterima perusahaan sebagai hasil seleksi dan penempatan, belum dapat diharapkan dari mereka bahwa mereka langsung dapat bekerja dan memberikan sumbangan yang optimal kepada perusahaan. Perkembangan perusahaan, perkembangan teknologi dan perkembangan ilmu-ilmu sosial, perkembangan hubungan internasional di bidang sosial-politik-ekonomi, industri dan perdagangan membawa akibat perlunya pelatihan dan pengembangan tenaga kerja terus menerus agar perusahaannya mampu bersaing, di dalam maupun di luar negeri dan mampu terus berkembang (Sunyoto, 2001).

Pelatihan dan pengembangan dapat kita anggap sebagai fungsi dari batas dari sistem atau subsistem. Para tenaga kerja dilatih atau dikembangkan agar memperlihatkan perilaku (memberi prestasi) sesuai dengan yang

ditetapkan/dituntut oleh perusahaan. Pelatihan menurut Sikulah (1976) adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Dalam kaitannya dengan pelatihan ialah diberikan pengetahuan tentang perusahaannya (misalnya, kebijakannya, operasinya, peraturan tertulis dan tersirat, dan sebagainya), tentang pekerjaannya. Program pelatihan ini bertujuan agar para tenaga kerja dalam waktu singkat dapat mengenali dan menyesuaikan diri pada perusahaan dengan budaya perusahaannya. Proses selama pelatihan ini di namakan proses sosialisasi. Proses selama pelatihan dinamakan program pelatihan induksi, orientasi, atau persiapan (Sunyoto, 2001).

Ketentuan umum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memberikan pengertian tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja, pekerja/buruh, pemberi kerja, pengusaha, perusahaan dan lainnya. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

PT. Hasjrat Abadi merupakan perusahaan swasta yang ada di Manado, dan bergerak dalam bidang perdagangan umum. PT. Hasjrat Abadi dahulunya adalah bentuk CV. Hasjrat Abadi yang berdiri 31 Juli 1952 yang bertempat di Jakarta dengan notaris Sie Kwan Djien No. 12 tahun 1952. PT. Hasjrat Abadi pada tahun 1956 pada mulanya menjual bahan bangunan yang berupa semen, besi, tripleks dalain-lain. Setelah berkembangnya perekonomian dan teknologi yang bergerak dalam bidang perdagangan yang semakin luas maka permintaan barang dari konsumen untuk memenuhi hidup yang smakin bertambah, dengan alasan CV. Hasjrat Abadi cabang di kota Manado untuk melayani kebutuhan masyarakat khususnya kendaraan beroda empat dengan merek “TOYOTA” berdasarkan Akte Notaris No. 124 tahun 1952 sebagai jamina usaha, maka didirikan dijalan Singingamangaraja NO. 09 Calaca Manado, dengan keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia tertanggal 2 November 1981 No. 5/43/13.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian survei analitik dengan desain *cross sectional study*.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di PT. Hasjrat Abadi, Jln. Sudirman No. 119 Manado dengan jumlah pekerja sebanyak 50 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah total populasi pekerja yaitu 50 sampel di PT. Hasjrat Abadi, Jln. Sudirman No. 119 Manado.

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini yaitu pengisian kuesioner yang mencakup variabel bebas dan variabel terikat dan telah melalui uji validitas dan realibilitas.

Pengumpulan Data

Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dilapangan dengan cara menyebar daftar pertanyaan/kuisisioner untuk mendapatkan data penilaian pada pekerja tentang faktor motivasi kerja, pelatihan, terhadap produktivitas kerja.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari instansi tempat penelitian yaitu profil perusahaan dan daftar nama karyawan.

Analisis Data

a. Analisis Univariat

Data tentang faktor motivasi kerja para pekerja dan produktivitas kerja di tampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dari tiap variabel.

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Pada analisis ini menggunakan *Metode Continuity Correction dan Fisher Exact Test* (CI = 95% dan $\alpha = 0,05$).

Pengolahan Data

Data dapat diolah dengan menggunakan komputer dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22 for windows.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian digambarkan dalam bentuk analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat menyangkut karakteristik masing-masing variabel penelitian yaitu umur responden, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri, pelatihan dan produktivitas kerja. Sedangkan analisis bivariat yaitu melihat hubungan antara dua variabel yakni hubungan kebutuhan fisiologis dengan produktivitas kerja, hubungan kebutuhan keamanan dengan

produktivitas kerja, hubungan kebutuhan sosial dengan produktivitas kerja, hubungan kebutuhan aktualisasi diri dengan produktivitas kerja dan hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja.

Karakteristik Responden

1. Umur Responden

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Umur Responden

Umur	n	%
20 tahun	1	2
21 tahun	9	18
22 tahun	10	20
23 tahun	15	30
24 tahun	7	14
25 tahun	7	14
26 tahun	1	2
Total	50	100

2. Jenis Kelamin

Tabel 2. Distribusi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	25	50
Perempuan	25	50
Total	50	100

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Distribusi Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	n	%
DIII	22	44
S1	28	56
Total	50	100

4. Masa Kerja

Tabel 4. Distribusi Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	n	%
1 tahun	12	24
2 tahun	24	48
3 tahun	13	26
4 tahun	1	2
Total	50	100

Analisis Univariat

a. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 5. Distribusi Karakteristik Kebutuhan Fisiologis Responden

Kebutuhan Fisiologis	n	%
Kurang Baik	37	74
Baik	13	26
Total	50	100

b. Kebutuhan Keamanan

Tabel 6. Distribusi Karakteristik Kebutuhan Keamanan Responden

Kebutuhan Keamanan	n	%
Kurang Baik	43	86
Baik	7	14
Total	50	100

c. Kebutuhan Sosial

Tabel 7. Distribusi Karakteristik Kebutuhan Sosial Responden

Kebutuhan Sosial	n	%
Kurang Baik	27	54
Baik	23	46
Total	50	100

d. Kebutuhan Aktualisasi Diri
Tabel 8. Distribusi Karakteristik Kebutuhan Aktualisasi Diri Responden

Kebutuhan Aktualisasi Diri	n	%
Kurang Baik	31	62
Baik	19	38
Total	50	100

e. Pelatihan
Tabel 9. Distribusi Karakteristik Pelatihan Responden

Pelatihan	n	%
Tidak	25	50
Ya	25	50
Total	50	100

f. Produktivitas Kerja
Tabel 10. Distribusi Karakteristik Produktivitas Kerja Responden

Produktivitas Kerja	n	%
Kurang Baik	21	42
Baik	29	58
Total	50	100

Analisis Bivariat

1. Hubungan Kebutuhan Fisiologis dengan Produktivitas Kerja

Tabel 11. Hubungan antara Kebutuhan Fisiologis dengan Produktivitas Kerja

Variabel Penelitian	Produktivitas Kerja				Total	p		
	Baik		Kurang Baik					
	n	%	n	%				
Kebutuhan Fisiologis	Kurang Baik	18	36	19	38	37	74	0,053
	Baik	11	22	2	4	13	26	
Total		29	58	21	42	50	100	

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan *Continuity Correction* diperoleh nilai $p = 0,053$, dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, maka nilai nilai $p = 0,053 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna variabel kebutuhan fisiologis dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi, Jln. Sudirman No. 119 Manado.

2. Hubungan Kebutuhan Keamanan dengan Produktivitas Kerja

Tabel 12. Hubungan antara Kebutuhan Keamanan dengan Produktivitas Kerja

Variabel Penelitian		Produktivitas Kerja				Total	p	
		Baik		Kurang Baik				
		n	%	n	%			
Kebutuhan Keamanan	Kurang Baik	22	44	21	42	43	74	0,016
	Baik	7	14	0	0	7	14	
Total		29	58	21	42	50	100	

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan *Fisher Exact Test* diperoleh nilai $p = 0,016$, dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, maka nilai nilai $p = 0,016 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna variabel kebutuhan keamanan dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi, Jln. Sudirman No. 119 Manado.

3. Hubungan Kebutuhan Sosial dengan Produktivitas Kerja

Tabel 13. Hubungan antara Kebutuhan Sosial dengan Produktivitas Kerja

Variabel Penelitian		Produktivitas Kerja				Total	p	
		Baik		Kurang Baik				
		n	%	n	%			
Kebutuhan Sosial	Kurang Baik	11	22	16	32	27	74	0,008
	Baik	18	36	5	10	23	26	
Total		29	58	21	42	50	100	

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan *Continuity Correction* diperoleh nilai $p = 0,017$, dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, maka nilai nilai $p = 0,017 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang

bermakna variabel kebutuhan sosial dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi, Jln. Sudirman No. 119 Manado.

4. Hubungan Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan Produktivitas Kerja

Tabel 14. Hubungan antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan Produktivitas Kerja

Variabel Penelitian		Produktivitas Kerja				Total		p
		Baik		Kurang Baik		n	%	
		n	%	n	%			
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kurang Baik	14	28	17	34	31	62	0,019
	Baik	15	30	4	8	19	38	
Total		29	58	21	42	50	100	

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan *Continuity Correction* diperoleh nilai $p = 0,040$, dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, maka nilai $p = 0,040 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna variabel kebutuhan aktualisasi diri dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi, Jln. Sudirman No. 119 Manado.

5. Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Tabel 15. Hubungan antara Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Variabel Penelitian		Produktivitas Kerja				Total		p
		Kurang Baik		Baik		n	%	
		n	%	n	%			
Pelatihan	Tidak	3	6	22	44	25	50	0,00
	Ya	18	36	7	14	25	50	0
Total		21	42	29	58	50	100	

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan *Continuity Correction* diperoleh nilai $p = 0,000$, dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, maka nilai $p = 0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna variabel pelatihan dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi, Jln. Sudirman No. 119 Manado.

Hasil analisis univariat tentang variabel umur menunjukkan bahwa rata-rata umur responden sudah 20 tahun ke atas, dimana sebagian besar berumur 23 tahun sebanyak 15 responden (30%) dan yang paling sedikit berumur 20 tahun dan 26 tahun masing-masing 1 responden (2%). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden sudah termasuk dalam kategori usia dewasa dan usia produktif. Manusia memiliki proses kehidupan, sejak lahir hingga meninggal. Namun dalam daur kehidupan tersebut terdapat penduduk yang usia produktif, artinya dalam usia produktif, penduduk tersebut memiliki kemampuan untuk melakukan aktivitas yang rutin. Manusia dikatakan usia produktif, ketika penduduk berusia pada rentang 15-64 tahun. Sebelum 15 tahun, atau setelah 64 tahun tidak lagi masuk ke dalam usia produktif. Penduduk yang produktif akan membantu dalam kelancaran segi perekonomian dan pembangunan dalam satu wilayah. Banyaknya penduduk urban kian membuat sebuah kota terlihat ramai dan banyaknya perusahaan yang dibangun akan mengimbangi mereka penduduk yang sudah tergolong usia produktif agar bisa bekerja (Nurhasikin, 2013).

Jenis kelamin tenaga kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Menurut Widiastuti (2011), produktivitas kerja pada wanita akan sedikit terganggu dengan permasalahan kurangnya kadar hemoglobin pada wanita. Hal ini disebabkan karena pada wanita terdapat siklus alami yakni haid. Partisipasi wanita dalam kegiatan ekonomi bukan merupakan fenomena yang baru di Indonesia. Jumlah pekerja wanita setiap tahun semakin meningkat. Namun, status kesehatan maupun gizi pekerja wanita umumnya belum mendapat perhatian yang baik. Hal ini dapat mengakibatkan produktivitas tenaga kerja wanita lebih rendah daripada laki-laki.

Tingkat pendidikan responden sesuai hasil analisis univariat menunjukkan semua responden sudah termasuk dalam kategori pendidikan yang baik, dimana semua responden sudah mempunyai ijazah perguruan tinggi, baik Diploma III atau Sarjana. Ahmad (2008) menjelaskan bahwa terdapat hubungan tingkat

PEMBAHASAN

pendidikan dan lama kerja dengan kinerja perawat di RSUD Pandan Arang Boyolali. Semakin tingkat pendidikan maka produktivitas kerja akan semakin baik. Ditinjau dari masa kerja, rata-rata responden sudah bekerja dengan durasi 1 tahun ke atas, yang paling banyak adalah 2 tahun sebanyak 24 responden (48%). Semakin lama seorang karyawan bekerja maka akan semakin baik produktivitas kerjanya.

Hubungan antara Kebutuhan Fisiologis dengan Produktivitas Kerja

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara pemenuhan kebutuhan fisiologis dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi ($p = 0,053 > 0,05$). Hasil ini sejalan dengan penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008), yakni tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan tingkat kinerja perusahaan. Kebutuhan fisiologis mencakup hal seperti makan, minum dan hal-hal yang penting bagi berlangsungnya kehidupan. Menurut Ratnawati (2008), kecukupan gizi bagi para pekerja merupakan hal yang sangat penting. Pemenuhan kecukupan gizi pekerja selama bekerja merupakan salah satu bentuk penerapan syarat keselamatan, dan kesehatan kerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan derajat kesehatan pekerja. Gizi merupakan salah satu aspek kesehatan kerja yang memiliki peran penting dalam peningkatan produktivitas kerja. Hal ini perlu menjadi perhatian semua pihak, terutama pengelola tempat kerja mengingat para pekerja umumnya menghabiskan waktu sekitar 8 jam setiap harinya di tempat kerja. Rendahnya produktivitas kerja dianggap akibat kurangnya motivasi kerja, tanpa menyadari faktor lainnya seperti gizi pekerja. Perbaikan dan peningkatan gizi mempunyai makna yang sangat penting dalam upaya mencegah morbiditas, menurunkan angka absensi serta meningkatkan produktivitas kerja. Berat ringannya beban kerja seseorang ditentukan oleh lamanya waktu melakukan pekerjaan dan jenis pekerjaan itu sendiri. Semakin berat beban kerja, sebaiknya semakin pendek waktu kerjanya agar terhindar dari kelelahan dan gangguan fisiologis yang berarti atau sebaliknya.

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan yang paling penting dari semua kebutuhan, misalnya seseorang yang tidak mempunyai apapun di dunia ini motivasi yang paling besar adalah kebutuhan fisiologis dibandingkan kebutuhan lainnya. Seseorang yang kekurangan makanan, keamanan, hubungan, dan percaya diri, pasti lebih menginginkan makanan daripada kebutuhan yang lain. Bila semua kebutuhannya tidak terpenuhi dan kemudian individu tersebut terdominasi oleh kebutuhan fisiologis, maka kebutuhan yang lainnya akan dikesampingkan atau bahkan terlupakan. Seperti orang yang kekurangan makanan misalnya, karena lapar keinginan yang ada hanyalah makanan, tidak ada keinginan yang lain, yang dipikirkan, dimimpikan, dibicarakan, dilakukan, diinginkan semua tentang makanan. Bahkan pada tingkat kebutuhan ini, bila tidak terpenuhi akan menyebabkan suatu trauma yang menyebabkan ketika sudah mampu memenuhi kebutuhannya dan berlebih dia akan menimbun dan mempersiapkan kebutuhannya yang pernah tidak tercapai agar tidak terulang kembali.

Hubungan antara Kebutuhan Keamanan dengan Produktivitas Kerja

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pemenuhan kebutuhan keamanan dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi ($p = 0,016 < 0,05$). Penelitian Hardina dan Kumolohadi (2010), menjelaskan tentang hubungan antara rasa aman dengan di tempat kerja dengan stress kerja karyawan dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Jenis kebutuhan berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut dan cemas dan sebagainya. Karena adanya kebutuhan inilah maka manusia membuat peraturan, undang-undang, mengembangkan kepercayaan, pensiun dan sebagainya.

Bachtiar (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja yang aman terhadap kinerja karyawan. Terpenuhinya rasa aman di tempat kerja, akan mempengaruhi kognitif, afektif, dan perilaku individu saat

bekerja. Individu yang telah berhasil memenuhi kebutuhan rasa amannya, akan memiliki pola pikir (kognitif) yang berbeda dengan individu yang gagal dalam memenuhi kebutuhan rasa amannya. Individu yang telah berhasil memenuhi kebutuhan rasa amannya, cenderung memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungannya. Individu yang merasa aman dapat diamati dari tidak adanya ketakutan, kekhawatiran, maupun kecemasan terhadap suatu objek yang dapat mengancam dirinya. Rasa aman yang telah terpenuhi pada individu secara kognitif, berdampak pada menurunnya stres kerja sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri yang berdampak pada perilaku kerja individu ini.

Hubungan antara Kebutuhan Sosial dengan Produktivitas Kerja

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pemenuhan kebutuhan sosial dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi ($p = 0,017 < 0,05$). Dalam menjalani kehidupan, manusia membutuhkan berbagai jenis dan macam barang-barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhannya. Manusia sejak lahir hingga meninggal dunia tidak terlepas dari kebutuhan akan segala sesuatunya. Untuk mendapatkan barang yang dibutuhkan diperlukan pengorbanan untuk mendapatkannya. Hakikatnya kerja memanglah untuk mencukupi kebutuhan hidup, manusia mengolah alam atau mengerjakan alam untuk kemudian dapat mereka manfaatkan, contoh gampangya yaitu bertani, mengolah alam menjadi lahan pertanian yang hasilnya tentu untuk kebutuhan makan.

Hubungan antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan Produktivitas Kerja

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pemenuhan kebutuhan fisiologis dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi ($p = 0,004 < 0,05$). Untuk mencapai tingkat aktualisasi-diri, orang harus sudah memenuhi empat kebutuhan sebelumnya. Ia jangan lagi direpotkan oleh masalah mencari makan, jangan lagi dihiraukan oleh ancaman keamanan dan penyakit, memiliki teman yang akrab dan penuh rasa cinta, juga memiliki

perasaan dihargai. Ia bebas dari neurosis, psikosis, dan gangguan psikologis lain. Sifat lainnya adalah soal usia: orang yang mengaktualisasikan dirinya tampaknya adalah orang yang telah setengah tua atau lebih tua. Maslow bahkan menyebut usia 60 tahun atau lebih, sebab orang setua ini sudah mencapai taraf kematangan (sudah hampir selesai), dalam arti tidak akan atau sulit untuk berubah lagi. Penelitian Adhani (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh aktualisasi diri pada prestasi kerja karyawan. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus mampu secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Hubungan antara Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pemenuhan kebutuhan fisiologis dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi ($p = 0,000 < 0,05$). Hasil penelitian Salinding (2012), menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja. Kegiatan pelatihan akan meningkatkan ketrampilan karyawan yang berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai. Demikian juga dengan Ruwaidah (2012) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Agusta (2013) melalui penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia adalah *training* (pelatihan) artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumberdaya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja pendidikan untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya. Tenaga kerja membutuhkan latihan kerja yang tepat. Teori ini sangat tepat

untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggungjawab bekerja, sehingga dalam menyelesaikan tugas jabatan lebih efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dalam instansi kerja biasanya para tenaga kerja yang akan menduduki jabatan baru yang tidak didukung dengan pendidikannya atau belum mampu melaksanakan tugasnya, biasanya upaya yang ditempuh adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karir. Dengan melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut :

1. Tidak terdapat hubungan antara kebutuhan fisiologis dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Jln. Sudirman No. 119 Manado.
2. Terdapat hubungan antara kebutuhan keamanan dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Jln. Sudirman No. 119 Manado.
3. Terdapat hubungan antara kebutuhan sosial dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Jln. Sudirman No. 119 Manado.
4. Terdapat hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Jln. Sudirman No. 119 Manado.
5. Terdapat hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Jln. Sudirman No. 119 Manado.

Daftar Pustaka

- Adhani, A.R. 2013. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. I Nomor 4, Juli 2013. Diakses 28 April 2016.
- Agusta, L. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Jurnal Volume I Nomor 3 Tahun 2013.

<http://studentjournal.petra.ac.id/>. Diakses 29 April 2016.

- Ahmad, F. 2018. *Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali*. Volume 01. No. 3. September 2008.
- Atmadja. M. A. 2008. *Analisis Faktor-Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Pt. Timur Jaya Prestasi*. Diakses pada halaman:<http://www.gunadarma.ac.id.../artikel.pdf>
- Anoraga. 2009. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rhineka Cipta. Hal. 32-53
- Bachtiar, D. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. ISSN Online 2502-1451. <http://journal.unnes.ac.id>.
- Brahmasari, I.A dan Suprayetno, A. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. ISSN 1411-1438. Vol. 10. No. 2. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id>
- Hardina, M.D dan Kumolohadi, R, 2010. *Hubungan Antara Rasa Aman di Tempat Kerja dengan Stress Kerja pada Karyawan PT. ASP Cabang Sumatera Selatan*. Jurnal Publikasi. <http://psychology.uui.ac.id>.
- Notoadmojo S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhasikin. 2013. *Penduduk Usia Produktif dan Ketenagkerjaan*. kepri.bkkbn.go.id. Artikel. Diakses 8 Maret 2016.
- Profil PT. Hasjrat Abadi 2014 Kota Manado

- Profil PT. Hasjrat Abadi 2015 Kota Manado
- Ratnawati. 2008. *Pemenuhan Kebutuhan Gizi Bagi Pekerja*. www.gizikia.depkes.go.id. Diakses 8 Maret 2016.
- Risanti K.A, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makasar*. (online) <http://eprints.ac.id/Rosanti.pdf>. Diakses 10 September 2013.
- Ruwaidah. 2012. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wira Mustika Indah*. Fekon Gunadarma.
- Salinding, R. 2012. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/1214>
- Sangian, T. 2014. *Hubungan antara Faktor Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asegar Murni Jaya Sulawesi Utara*. (Skripsi). Manado: Universitas Sam Ratulangi
- Salinding, R. 2012. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. www.unhas.ac.id.
- Suma'mur. 2009 *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Jakarta: CV Sagung Seto. Hal. 12-16.
- Sunyoto. 2001. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Wijono. 2011. *Psikologi Industry dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. Hal 27-37
- Widiastuti, 2011. *Faktor Determinan Produktivitas Kerja pada Wanita*. Artikel Penelitian. Program Studi Ilmu Gizi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. Semarang.