

Pengertian efisiensi dipahami sebagai aktivitas yang dapat menghasilkan output dengan menggunakan minimum input (Anthony, 1965).

(Stoner, 1991), mengemukakan bahwa ,meningkatkan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama.

Sedangkan menurut Ervianto, (2004) mendefinisikan sebagai rasio antara output dengan input, atau rasio hasil produksi dengan total sumber daya yang digunakan. Jadi definisi produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan satu masalah yang kompleks, yang semakin berbeda tujuannya semakin berbeda dengan definisi produktivitasnya.

Menurut Anoraga, (1992,) produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan produktivitas yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya.

Pandangan ini memahami efektifitas sebagai suatu proses produktivitas yang paling sering dipakai adalah pengukuran produktivitas parsial tenaga kerja yang telah dinyatakan dengan keluaran perorang, per-jam atau keluaran per-karyawan, keluaran dinyatakan dalam satuan uang dalam bentuk fisik (Riando, 2001)

Dari beberapa uraian teori parah tokoh diatas dapat ditegaskan bahwa produktivitas kerja dalam bentuk penelitian ini adalah hasil atau ukuran yang menjadi pembanding antara input seperti sumber daya, tenaga kerja terhadap output yang dihasilkan oleh kinerja karyawan pada suatu industri seperti tindakan konstruktif, percaya diri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai

pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya, memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Sumber Daya Manusia yang baik harus memiliki kinerja dan produktivitas yang baik, ketika Sumber Daya Manusia tersebut semangat dalam bekerja maka kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dapat maksimal. Namun sebaliknya jika Sumber Daya Manusia yang telah diberdayakan dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan harapan, maka *output* yang dihasilkan tidak maksimal.

produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan produktivitas yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya, Filosofi produktivitas kerja produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Ekonomis Dengan adanya produktivitas maka keuntungan suatu perusahaan akan tercapai dan jika semua perusahaan mengalami keuntungan yang sama maka keadaan surplus suatu negara akan tercapai.

Jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar dibanding jumlah masukan. Manusia yang menjadi sumber daya juga di tuntut terampil dalam pengelolah dana

diperlukan suatu indikator sebagai berikut : tindakan konstruktif, percaya diri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya, memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Peningkatan produktivitas kerja dan efisiensi merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Selanjutnya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsure penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas kerja jangka panjang, dengan demikian, pertumbuhan dan produktivitas bukan dua hal terpisah atau memiliki hubungan satu arah, melainkan keduanya adalah tergantung dengan pola hubungan yang dinamis.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian komitmen organisasi

Menurut Allen dan Meyer komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan berpartisipasi dan mengupayakan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukannya di dalam organisasi karena karyawan memiliki keterlibatan yang sama dengan organisasi, komitmen terhadap organisasi ditunjukkan karyawan dengan cara menjadi keterlibatan organisasi, memiliki keinginan berada di organisasi, dan memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaan. Komitmen yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi adalah sebuah refleksi perasaan seseorang terhadap organisasinya, pengakuan tentang harga yang harus dibayar

bila meninggalkan organisasi dan tanggung jawab moral untuk tetap berada dalam organisasi (Allen dan Meyer, 1991).

Glazer, Daniel, dan Short (2004) melakukan studi tentang hubungan antara komitmen organisasi dan nilai manusia di empat negara, yaitu Hungaria dan Italia (kultur komunal) serta Inggris dan Amerika Serikat (kultur kontraktual). Nilai manusia merupakan prinsip yang memandu kehidupan seseorang. Nilai ini terdiri atas empat faktor, yaitu konservasi, keterbukaan untuk perubahan, transendensi diri, dan peningkatan diri. Dalam penelitian ini mereka menggunakan 2 bentuk komitmen, yaitu afektif dan kesinambungan.

Cohen (1992) melakukan metaanalisis anteseden komitmen organisasi pada dua kelompok pekerjaan yang utama, yaitu pekerja ketrampilan (tidak trampil, semi - trampil, dan trampil) dan pekerja kantor (profesional, semiprofesional, dan non - profesional). Yang dimaksud dengan anteseden adalah personal (usia, lama kerja, dan pendidikan) dan hal - hal yang berkaitan dengan peran, (konflik peran, kekaburan peran, otonomi, dan komunikasi).

Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi (Anik dan Arifuddin, 2003). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

SDM merupakan aset yang berperan penting dalam menempatkan keunggulan bersaing melalui kuantitas dan kualitas kinerja, produktivitas, serta kemampuan dalam

memecahkan masalah. Permasalahan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja kerja harus dihadapi perusahaan, agar perusahaan dapat bersaing serta unggul di dunia bisnis otomotif, oleh karena itu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja merupakan syarat penting dalam membangun dan merancang sumber daya manusia yang lebih baik. Kinerja atau Performance.

komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi.

Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi

Komitmen organisasi merupakan *“the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization”* (Robbins and Judge, 2011). Komitmen terhadap perusahaan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan demi pencapaian tujuan. Komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

Menurut Greenberg dan Baron (1990), karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi, Komitmen

merupakan sikap loyal pekerja kepada organisasinya dan suatu proses terus menerus dimana pekerja tersebut berpartisipasi untuk perbaikan dan keberhasilan organisasi. Komitmen pekerja terhadap organisasi dibedakan oleh variabel yang bersifat pribadi (umur, masa kerja, dan lain-lain) dan organisasi (desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan).

Menurut Mowday dan Steers (2007), menyatakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi.

Sedangkan menurut Martinko (1979), mengemukakan 5 prinsip dalam meningkatkan komitmen organisasi, yaitu komitmen individu, komunikasi, misi, keadilan organisasi, perkembangan karyawan, dan rasa komunitas.

Menurut Northcraft and Neale (1990) Komitmen merupakan sikap loyal pekerja kepada organisasinya dan suatu proses terus menerus dimana pekerja tersebut berpartisipasi untuk perbaikan dan keberhasilan organisasi. Komitmen pekerja terhadap organisasi dibedakan oleh variabel yang bersifat pribadi (umur, masa kerja, dan lain-lain) dan organisasi (desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan).

yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi

Menurut Hahn (2009) komitmen merupakan kapasitas total untuk cara-cara yang sesuai dengan tujuan dan Komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan

komitmen bukan hanya sekedar mengerjakan atau melaksanakan tugas dari atasan , melainkan mengerjakan segala sesuatu dengan melampaui tugas yang diberikan, berdasarkan pendapat diatas diketahui bahwa komitmen yang tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi.

D. Kerangka Teoritik

Dari kerangka teoritik diatas dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja hal ini di ketahui dari faktor pada diri individu dan luar individu. Menurut porter (dalam panjaitan ,2005 mengukapkan faktor dari produktivitas yaitu motivasi dan bentuk organisasi. Bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Seperti teoritik diatas komitmen organisasi berada pada area luar unsur yang mempengaruhi produktivitas kerja. Jika hasil presepsi komitmen organisasi PT.IJMG Suzuki positif maka hasil produktivitas dapat meningkat.



