dan menunjukkan kinerja yang tinggi (Nawawi, 2005). Pada era globalisasi dan pasar bebas hanya perusahaan yang mampu melakukan perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*) dalam pembentukan keunggulan kompetitif yang mampu untuk berkembang. Organisasi sekarang harus dilandasi oleh keluwesan, team kerja yang baik, kepercayaan, dan penyebaran informasi yang memadai.

Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan/organisasi pada era perdagangan bebas adalah menumbuhkan karyawan dengan produktivitas yang tinggi. Proses manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang begitu penting dalam mencapai peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukan dengan keterlibatan kerja karyawan atau partisipasi dari karyawan melalui kerjasama dalam kelompok kerja (Nawawi, 2005).

Hansen & Mowen (Prohida, 2004) mengemukakan produktivitas berkaitan dengan memproduksi *output* secara efisien dan khususnya tercermin dari hubungan antara *output* dengan *input* yang digunakan untuk menghasilkan *output* tersebut. Menurut , Nurdin Kaimuddin (Prohida, 2004) dikatakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu faktor supra sarana yang meliputi kemampuan manajemen, hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah. Selain itu, juga ada faktor manusia yang menjadi sangat penting. Produktivitas tenaga kerja manusia tergantung pada kemampuan dan kemauan setiap orang. Dalam hal ini, kemampuan mengacu pada kemampuan fisik serta tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, sedangkan faktor kemauan mengacu pada ethos kerja, mentalitas, dan motivasi.

Pendidikan dan keahlian meliputi kemampuan sikap, prestasi kerja karyawan dan ketelitian dalam bekerja.

b. Minat kerja

Minat kerja merupakan factor dari segi kemampuan seseorang dalam melaksanakan kerja, disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja.

c. Kualitas Kerja

Faktor kualitas kerja meliputi kerapian kerja dan kecakapan dalam bekerja, efisiensi dan memelihara atau menjaga alat-alat kerja.

d. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja meliputi spesalis produk, output atau keluaran kondisi dan rancangan kerja.

e. Kemampuan Sikap Kerja Karyawan

Merupakan kemampuan karyawan dalam menghadapi dan melaksanakan peraturan dan standar perusahaan seperti melaksanakan dan menaati peraturan dan akan mendapat sanksi apabila peraturan dilanggar.

Dengan demikian jelaslah kiranya bahwa konstruksi produktivitas kerja itu memiliki komponen profisiensi kerja sebagai masukan dan kinerja sebagai keluarannya. Profisiensi sebagai masukan dan kinerja sebagai keluaran sangat lazim dipakai sebagai indikator dalam pengukuran produktivitas kerja. Lebih jauh dapat diperhatikan pada dua bagan berikut ini.