

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Seiring era globalisasi dimana perkembangan perusahaan di dunia sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan yang sangat ketat. Dengan perusahaan dihadapkan adanya masalah produktivitas yang tinggi, sehingga dapat memenuhi permintaan konsumennya. Hal ini kadang terbentur dengan adanya sumber daya manusia, maka sekarang tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta adanya kontinuitas kelancaran dalam menjalankan usahanya. Dalam kaitan untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan adanya tenaga kerja profesional serta semangat kerja yang tinggi, untuk mencapai target produksi yang ditentukan.

Untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas tentunya tidak dengan begitu saja dapat diperoleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada tenaga kerjanya sehingga dapat menciptakan semangat dan gairah kerja agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Dalam pemberian motivasi ini, pihak perusahaan juga perlu memahami serta mengetahui kebutuhan karyawannya. Kebutuhan hidup para karyawan merupakan salah satu alasan yang menyebabkan mengapa ia bekerja.

Pemanfaatan kemampuan karyawan merupakan bagian dari usaha yang dilakukan perusahaan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja

dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatnya produktivitas kerja. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Masalah produktivitas merupakan suatu pembicaraan yang sangat kompleks dan bersifat multi dimensial karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut dapat berasal dari perusahaan maupun dari luar perusahaan. Faktor perusahaan misalnya manusia, alat kerja, material kerja dan peraturan perusahaan. Sedangkan yang berasal dari luar perusahaan sangat besar peranannya, misalnya konflik dalam keluarga dibawa ke perusahaan, banyak tuntutan karyawan dan lemahnya daya beli masyarakat.

Produktivitas menjadi suatu kriteria penting yang harus diperhatikan dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif pada saat sekarang ini. Pengukuran produktivitas perusahaan dilakukan dengan membandingkan keluaran yang dihasilkan dengan faktor-faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan. Produktivitas menggambarkan hubungan antara keluaran dengan alat yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut.

Istilah produktivitas kerap kali diperbincangkan atau dibicarakan oleh setiap orang, terutama yang terkait dengan pekerjaan atau pengerjaan sesuatu. Pada dasarnya produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah

kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.¹

Malayu S.P. Hasibuan, Mengemukakan produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.²

Menurut Andreas A. Danadjaja, produktivitas sebagai tenaga kerja sebenarnya hanya sebagian besar dari seluruh produktivitas suatu usaha. Namun demikian produktivitas tenaga kerja adalah bagian yang paling menentukan sekaligus juga yang paling sulit untuk dimengerti, apalagi untuk dikelola.³

Dalam laporan Dewan Produktivitas Nasional tahun 1983, dikatakan bahwa, produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan: “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).⁴

¹ Erni Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), hal. 369

² Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 1996), hal. 41

³ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1992), hal. 52

⁴ Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, cet. 1, (Bandung: Mandar Maju, 1996), hal. 142

Sedangkan dalam kamus bahasa Indonesia menjelaskan bahwa produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu.⁵ Produktivitas adalah salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi proses kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan, artinya meningkatkan produktivitas berarti meningkatkan kesejahteraan dan mutu perusahaan.

Produktivitas kerja seseorang diantaranya dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja. Masalah motivasi kerja baru dapat dirasakan kalau kita berhadapan langsung dalam situasi nyata di perusahaan. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan.

Pada umumnya setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas kerja untuk menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berkembang. Dalam hubungannya dengan usaha peningkatan produktivitas suatu perusahaan, salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah meningkatkan atau memperbaiki situasi lapangan kerja.⁶ Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan.

⁵ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional "Kamus Bahasa Indonesia", (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal. 1215

⁶ Panji Anogoro dan Dra. Ninik Widiyanti, *Psikologi Dalam Perusahaan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993), hal. 67

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.⁷

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Untuk memberikan motivasi tidaklah mudah, sebab setiap karyawan dalam organisasi mempunyai latar belakang, pengalaman, ambisi, dan *skill*

⁷ Wursanto, Ig. *Manajemen Kepegawaian 1*, (Yogyakarta: Kanisius, 1990), hal. 132

yang berbeda sehingga mereka akan berusaha sekuat tenaga untuk melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Oleh karena itu manajemen harus bijaksana dalam mengelola sumber daya manusia, karena manusia bukanlah mesin yang bekerja secara mekanis dan mengandalkan logika saja, tetapi menyangkut juga “kewajiban atau psikologis”. Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja, apabila motivasi tersebut dapat dikelola secara baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Tercapainya tujuan ini berarti tercapainya pula tujuan pribadi anggota yang bersangkutan. Maka perusahaan perlu memberikan motivasi agar lebih bersemangat menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan. Dengan semangat tinggi pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Dalam rangka mengembangkan serta meningkatkan motivasi para karyawannya sebaiknya para pemimpin perusahaan mengetahui hal-hal yang sekiranya dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

Sedangkan masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara

sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya. CV. Karya Jaya Gresik suatu usaha yang bergerak dibidang eksplorasi pertambangan batu putih Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan dan pekerjaannya dengan baik serta juga akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan itu memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan, sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Dengan menyadari bahwa hubungan antara perusahaan dengan seluruh karyawan yang serasi, mantap, dan dinamis merupakan salah satu syarat peningkatan produktivitas kerja, maka perlu dijalin suatu hubungan dimana terdapat sikap kooperatif dan saling menghormati dengan dipenuhinya hak dan kewajiban oleh kedua belah pihak.

Dari hal tersebut maka peneliti berusaha mengkaitkan antara motivasi kerja karyawan dalam hubungannya dengan produktifitas kerja pada perusahaan CV. Karya Jaya Gresik. karena amatlah dibutuhkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan akan sangat memungkinkan pencapaian produktivitas yang tinggi pada karyawan tersebut, hal ini tentu saja akan sangat menunjang kelangsungan hidup perusahaan.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi pokok permasalahan ini adalah “Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan CV. Karya Jaya Gresik?”

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan CV. Karya Jaya Gresik.

D. MANFAAT PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

1. Secara Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya, dan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Secara Praktis.

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan serta sebagai bahan informasi dan rekomendasi untuk selanjutnya menjadi referensi bagi perusahaan CV. Karya Jaya Gresik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

- b. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi siapa saja yang ingin mengkaji permasalahan ini.

E. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional adalah hasil dari operasional, menurut Black dan Champion, untuk membantu definisi operasional adalah dengan memberikan makna pada suatu Konstruk atau variabel yang menetapkan "operasi" atau kegiatan yang diperlukan untuk mengukur konstruk.⁸

Jadi definisi operasional merupakan petunjuk bagi peneliti yaitu memberikan batasan atau arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut.

Untuk menghindari adanya kesalahan dalam mendefinisikan variabel penelitian yang digunakan, maka definisi operasional masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan individu atau karyawan untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan, dimana tindakan atau perbuatan tersebut dipengaruhi oleh adanya berbagai kepentingan atau kebutuhan-kebutuhan yang ada pada diri individu.

⁸ James A. Black dan Dean J. Champion, *Metode dan Masalah Penelitian Sosial, Keberhasilan* (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1999), hal. 203

2. Produktivitas Kerja

Kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan sejumlah barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang dicapai dengan keseluruhan penggunaan sumber daya yang digunakan.

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, dari masing bab akan dibagi lagi menjadi beberapa sub bab dan secara detail akan disajikan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian dan definisi operasional serta sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Berisi tentang kajian pustaka yang terdiri dari produktivitas kerja: pengertian produktivitas kerja, sumber produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja, faktor-faktor yang menentukan produktivitas kerja, pengukuran produktivitas kerja. Motivasi kerja: pengertian motif, pengertian motivasi, pengertian motivasi kerja, teori motivasi, proses motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, pengukuran motivasi kerja, hubungan antara motivasi kerja

dengan produktivitas kerja. Kerangka teoritik. penelitian terdahulu yang relevan, dan hipotesis.

Bab III : Metodologi Penelitian

Berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, obyek penelitian, teknik sampling: populasi, sampel. Variabel dan indikator penelitian, teknik pengumpulan data: instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data.

Bab IV : Penyajian dan Analisis Data

Berisi tentang gambaran umum obyek penelitian: gambaran umum CV. Karya Jaya, gambaran geografis CV. Karya Jaya, misi dan visi CV. Karya Jaya kegiatan perusahaan, modal perusahaan, jenis dan produksi perusahaan, penyaluran hasil produksi, tujuan dan target perusahaan, jumlah karyawan, Struktur Organisasi dan *Job Description*, penyajian data, pengujian hipotesis dan analisis, pembahasasn hasil penelitian.

Bab V : Penutup

Berisi tentang simpulan dan saran.