

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sistem perekonomian dan industri di Indonesia saat ini meningkat dengan cepat. Perubahan tersebut membawa dampak yang besar bagi kehidupan manusia. Perusahaan merupakan suatu bentuk dari organisasi yang bergerak pada bidang industri. Organisasi merupakan kesatuan yang menghasilkan masukan tertentu dari sumber daya menjadi apa yang diinginkan oleh masyarakat.

Organisasi yang memiliki keinginan untuk maju akan memikirkan produktivitas kerja karyawannya, karyawan yang merasa memiliki suatu kinerja yang baik pada suatu organisasi akan menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik, terutama dalam bidang produktivitas kerja karyawannya. Namun jika karyawan dalam organisasi tersebut tidak merasa memiliki suatu kinerja yang baik akan berimbas pada produktivitas kerja karyawan dan menjadikan karyawan tersebut kurang maksimal dalam bekerja serta produktivitas kerja karyawan tersebut akan menurun.

Tolak ukur yang menjadikan keberhasilan dalam kinerja individu ataupun organisasi yaitu terletak pada produktivitas yang dimiliki oleh setiap karyawan. Tingkat keberhasilan dalam perusahaan dapat dijadikan tolak ukur berdasarkan produktivitas perusahaan yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Tanpa adanya produktivitas yang dimiliki setiap karyawan dalam perusahaan, akan berdampak pada perkembangan dan kemajuan perusahaan seperti yang diungkapkan oleh Rivai (Djuhara, 2014).

Produktivitas menurut Sutrisno (Manik & Syafrina, 2018) dapat diartikan sebagai hubungan antara masukan seperti tenaga kerja, bahan dan uang dengan keluaran seperti barang atau jasa. Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan yang dihasilkan dari suatu masukan ataupun pengeluaran, masukan tersebut terbatas oleh tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, nilai dan bentuk.

Sutrisno (Manik & Syafrina, 2018) produktivitas adalah perbandingan antara hasil pencapaian beserta pasar tenaga kerja persatuan waktu yang digunakan untuk mengukur ekspansi serta aktifitas sumber yang dipergunakan saat produktivitas dilakukan serta dibandingkan dengan jumlah yang dihasilkan dari sumber yang dipergunakan.

Umar (Manik & Syafrina, 2018) produktivitas merupakan sikap mental yang dimiliki individu yang mempunyai pandangan hari ini harus lebih baik dari hari yang lalu dan esok hari akan lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja menurut Hasibuan (Hidayat & Hasanah, 2016) yaitu menyemadankan antara *input* atau masukan dan *output* atau hasil. Apabila produktivitas naik maka memungkinkan adanya tingkatan ketepatan seperti system kerja, teknik produksi dan tingkatan dalam ketrampilan dari tenaga kerja.

Hariandja (Febijyantini, Suwendra, & Susila, 2015) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan produktifitas kerja yang memuaskan pula. Hasibuan (Febijyantini, Suwendra, & Susila, 2015) menjelaskan bahwa motivasi adalah yang memiliki peranan penting, karena dengan adanya motivasi mengharapakan setiap tenaga kerja mampu menghidupkan suatu dorongan agar dapat bekerja lebih giat agar dapat mencapai produktivitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan..

Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2013) bahwa proses dalam pemberian motivasi terhadap karyawan dengan baik, dengan seperti itu para karyawan mampu bekerja dengan sungguh-sungguh samapi dapat mencapai suatu tujuan hidup yang efektif. Situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan terdapat dua faktor yang mempengaruhi yaitu faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal berupa dorongan alamiah dari diri individu itu sendiri bahwa karyawan mau bekerja untuk kebutuhan, selain itu karyawan senang akan pekerjaannya. Sedangkan faktor eksternal berupa kebijakan perusahaan seperti pemberian upah dan tunjangan pegawai. Kedua faktor tersebut dapat menjadi daya penggerak yang kuat dalam

diri seseorang apabila dikembangkan secara baik. Faktor tersebut dihubungkan dengan produktivitas karyawan.

Hal ini juga terjadi pada karyawan di PR SUKUN di Kudus. Menurut hasil wawancara yang telah dilaksanakan terhadap subjek penelitian didapatkan hasil sebagai berikut :

Subjek 1 : "...emh.. saya bekerja disini ya kurang lebih 2 tahun mas.. yaa kalo tentang motivasi nya yaa kaya dikasih bonus gitu kalo lembur ya saya jadi semangat mas trus biasanya saya bisa ngasilin barang banyak mas.. ya saya semangat sih nek misal dapet bonus gitu heheh... tapi nek ga dapet kadang males juga gimana yaa mas nek gak dapet bonus gitu kadang males juga sih heheh...."

Subjek 2 : "... he.e mas yo dah kaya.e ki dah 1 tahunan lebih mas kerjane... saya semangat mas kalo masalah bonus haha.. lumayan mas kalo dapet bonus kan bisa nyenengin pacar mas.. haha.. emhh ya biasane dapet bonus gitu ya kaya semangat trus hasil kerjaku akeh mas kaya ngasilke kerjaan akeh gitu mas.. hehe"

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PR SUKUN di Kudus kurang memiliki motivasi apabila tidak mendapatkan bonus atau imbalan. Kurangnya motivasi berupa bonus atau imbalan tersebut menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi menurun.

Produktivitas kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja perusahaan dapat memenuhi standar bekerja apabila motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut tinggi. Adanya motivasi yang ada dalam diri individu akan berdampak pada produktivitas kerja yang dihasilkan untuk perusahaan. Motivasi kerja menjadi perhatian yang paling diutamakan oleh manajer, karena motivasi berhubungan dengan keberhasilan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

Malthis (Gardjito, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014) menjelaskan tentang motivasi kerja ialah keinginan yang terdapat dalam diri setiap tenaga kerja yang menyebabkan setiap tenaga kerja bertindak. Biasanya individu berusaha agar mendapat sesuatu yang diharapkan. Motivasi sangatlah penting, karena dapat mempengaruhi kompensasi ataupun persoalan mengenai sumber daya manusia.

Dorongan kerja karyawan merupakan suatu dukungan untuk memulai dan menuntaskan suatu aktifitas dengan cepat. Motivasi kerja ialah suatu yang dapat

menimbulkan semangat serta dorongan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi kerja akan didapat oleh individu, namun terdapat individu bersemangat dalam melakukan pekerjaan bukan melakukan hal yang lain. Setiap individu melakukan pekerjaan lebih giat, apabila tidak terdapat hambatan dalam melakukan pekerjaan. Selama motivasi tersebut sangat kuat maka individu akan lebih konsisten dalam mencapai tujuan individu (Indy H. & Handoyo, 2013).

Hasibuan (Andayani & Makian, 2016) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat menumbuhkan suatu semangat kerja individu, dapat bekerja secara tim, bekerja secara baik serta dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh individu. Sedangkan menurut Handoko (Andayani & Makian, 2016) adalah suatu faktor yang terdapat pada diri individu yang dapat mengarahkan perilaku individu.

Dunia kerja, motivasi merupakan situasi diri individu dapat menggerakkan harapan agar dapat mencapai suatu tujuan dalam diri individu. Apabila individu sudah termotivasi, maka hasil dari suatu pekerjaan tersebut akan memuaskan (Rismayadi, 2015). Motivasi mementingkan bagaimana cara dalam mengarahkan potensi dan daya supaya dapat bekerja secara tim dengan produktif guna menciptakan keinginan yang akan dicapai dengan hasil yang memuaskan (Rahmawati, 2013).

Motivasi yang dimiliki oleh karyawan sangat diperlukan dalam meningkatkan produktivitas dalam diri karyawan. Dengan adanya dorongan, yang ada dalam diri setiap individu dapat termotivasi guna melakukan pekerjaan secara efektif daripada sebelumnya, dalam hal ini karyawan dapat meningkatkan produktivitas pada diri karyawan (Rismayadi, 2015).

Adanya motivasi pada karyawan maka akan berdampak positif bagi produktivitas kerja karyawan. Karyawan merasa puas dalam bekerja maka mengindikasikan bahwa karyawan memiliki motivasi dari dalam ataupun dari luar diri setiap individu saat bekerja. Motivasi kerja yang kuat memiliki keyakinan yang kuat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi pula.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2013) dengan judul pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PR Fajar

Berlian Tulungagung memperoleh hasil bahwa ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Hasanah (2016) dengan judul Hubungan antara komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang memperoleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Djuhara (2014) dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas pada karyawan bagian manajemen, sirkulasi dan iklan PT. Tribun Jabar Bandung memperoleh hasil ada pengaruh positif pada motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas pada karyawan bagian manajemen, sirkulasi dan iklan PT. Tribun Jabar Bandung. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Purnama, 2008) dengan judul Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Eplison Bandung memperoleh hasil ada Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Eplison Bandung.

Berdasarkan latar belakang diatas dari fenomena yang terjadi saat ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, namun yang membedakan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya adalah variabel bebasnya motivasi kerja dan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PR SUKUN di Kudus.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini, yaitu : apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PR SUKUN di Kudus.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PR SUKUN di Kudus.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis peneliti mengharapkan dengan adanya penelitian ini mampu memberikan sumbangan dalam bidang ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian lain untuk permasalahan yang sama yaitu yang berkaitan dengan hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis peneliti mengharapkan dengan adanya penelitian ini mampu untuk membantu perusahaan untuk dapat mengambil kebijakan dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan baik kebutuhan psikologis maupun sosial terutama terkait dengan motivasi kerja sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.