

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan ketrampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktifitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang bisa didapat dengan produktifitas yang tinggi (Handoko, 2002).

Bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi ini perusahaan membutuhkan karyawan yang cakap dan berkualitas yang dapat memberi dukungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki sikap mental yang baik, mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memanfaatkan dan mengendalikan sumber daya lainnya. Semangat kerja yang tinggi tercermin pula dalam Motivasi Kerja yang berarti mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan suatu tujuan dalam perusahaan (Nawari, 1990).

Mengingat kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam kegiatan di perusahaan, seringkali pihak manajemen menemukan kesulitan dalam mengatur para karyawan.

Permasalahan ini mencakup bagaimana mengoptimalkan motivasi kerja yang tinggi, yang tentunya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Bagi karyawan, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti peningkatan, gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya (Nugroho, 2005).

Pemimpin harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Banyak hal yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya motivasi kerja, stres kerja, insentif, lingkungan kerja, pelatihan kerja. Hal yang penting bagi pemimpin perusahaan adalah memotivasi kerja para karyawannya agar mereka dapat menjadi karyawan yang produktif dan efektif dalam pekerjaan. Upaya memotivasi kerja karyawan dapat menyebabkan karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tanggung jawabnya untuk meningkatkan produksi semakin besar (Rasyid, 2000).

Seorang karyawan yang baik pasti akan terus terMotivasi Kerja dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi Motivasi Kerja yang diberikan seorang karyawan demi untuk pencapaian peningkatan perusahaannya, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan tidak mudah, banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah motivasi kerja karyawan pada perusahaan. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah insentif. Insentif merupakan

suatu alat yang digunakan untuk dapat memenuhi apa yang diinginkan karyawan (Dharma. S. 2005).

Faktor efisiensi kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Setiap perusahaan memiliki manajemen yang dilengkapi dengan peraturan dan ketentuan kerja yang jelas untuk dilaksanakan oleh seluruh karyawan dari tingkat bawah sampai tingkat atas. Sebagai karyawan, setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun pada kenyataannya, saat ini masih terdapat karyawan yang melanggar aturan jam tata tertib kerja yang sudah di tentukan oleh perusahaan, hal ini di karenakan kurangnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Sarwono. 2006).

Perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/ perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya jumlah dan waktu kerja, mutu dan efisiensi dan efektivitas. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan dengan signifikan faktor-faktor tersebut. Dengan adanya dorongan kerja yang sangat kuat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana dorongan kerja tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan

tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Djarmiko. 2002).

Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan motivasi kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan dalam memotivasi kerja yang tinggi terhadap diri sendiri. Motivasi kerja yang baik merupakan suatu dorongan terhadap diri sendiri untuk dapat melakukan suatu hal dengan tujuan mendapatkan hasil yang maksimal (Jonathan. 2006).

Seperti kita ketahui, pada umumnya kita harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas/menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari semangat dan motivasi kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan adanya semangat dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit (Harun. 2000).

Produktivitas kerja karyawan dapat mencerminkan produktivitas suatu perusahaan atau institusi. Produktivitas kerja karyawan berhubungan erat dengan produktivitas perusahaan, adanya hubungan yang erat antara produktivitas perorangan (*individual performance*) dengan produktivitas lembaga (*institutional performance*) dapat meningkatkan kualitas produksi pada

suatu perusahaan. Dengan perkataan lain produktivitas seorang karyawan baik, maka kemungkinan besar produktivitas perusahaan juga baik (Sunarso. 2009).

Manusia merupakan penggerak faktor produktivitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Efektivitas dan efisiensi tidak akan berarti bagi pencapaian tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Mintorogo mengemukakan bahwa “sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan karya manusia (Ravianto. 1998).

Faktor yang mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Motivasi Kerja menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Karyawan dalam bekerja siap mental, fisik dan memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama perusahaan). Motivasi Kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan harus memiliki sikap mental yang siap sedia secara fisik, situasi dan sesuai tujuan. Motivasi Kerja dipahami agar mampu mengidentifikasi hubungan perilaku kerja dengan prestasi karyawan (Sitepu. 1991).

Untuk dapat mencapai target yang diharapkan, maka motivasi kerja harus mampu mendukung karyawan untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdapat tiga faktor karakteristik yang mempengaruhi timbulnya motivasi kerja karyawan. Ketiga faktor karakteristik tersebut adalah

karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja (Stoner dan Freeman, 1999).

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan motivasi kerja pada suatu karyawan. Dengan memberikan sedikit dorongan kepada karyawan yang berupa pelatihan karyawan tentang pentingnya motivasi kerja yang baik dan memberikan kompensasi bagi karyawan yang memiliki motivasi kehadiran dan hasil kerja yang maksimal sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Penelitian ini dilakukan di PT. Mahligai Indococo Fiber.

Berdasarkan latar belakang di atas, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mahligai Indococo Fiber”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian kali ini penulis membuat rumusan masalah yaitu sebagai berikut: bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mahligai Indococo Fiber?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mahligai Indococo Fiber.

1.4 Batasan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, peneliti membatasi sejumlah masalah untuk lebih memperjelas dan menghindari adanya salah pengertian dalam penelitian yang akan diteliti. Maka peneliti membatasi masalah pada:

1. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan
2. Objek penelitian yang digunakan yaitu pada PT. Mahligai Indococo Fiber
3. Data yang di dapat berdasarkan hasil observasi dan survei di lapangan dari karyawan yang ada di PT. Mahligai Indococo Fiber dengan penambahan kuesioner jika diperlukan

1.5 Manfaat Penelitian

Hal penting dari sebuah penelitian adalah kemanfaatan yang dapat dirasakan atau diterapkan setelah terungkapnya hasil penelitian. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan literatur atau referensi serta menambah wawasan bagi pengembangan ilmu manajemen di perguruan tinggi dan masyarakat pada umumnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Sebagai sarana potensial untuk mengembangkan pemikiran dalam menerapkan teori yang ada serta diaplikasikan di lingkungan sekitar sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

b. Bagi akademisi

Menambah informasi yang dapat dijadikan sebagai sumber literatur dan pengetahuan khususnya pengetahuan mengenai “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mahligai Indococo Fiber”.

c. Bagi perusahaan PT. Mahligai Indococo Fiber

Sebagai acuan guna meningkatkan tingkat kualitas dari produk yang dikeluarkan dalam mengembangkan produktivitas karyawan, kualitas yang harus diperhatikan khususnya pada salah satu faktor pendorong produktivitas karyawan yaitu analisis pengaruh motivasi kerja.