

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan usaha saat ini semakin terasa berat. Hal ini menunjukkan bahwa manusia dengan segala kepandaiannya berusaha agar dapat menjadi yang terbaik, karena pada prinsipnya perusahaan yang mampu bersaing akan tetap bertahan. Memasuki era globalisasi yang ditandai dengan semakin berkembangnya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang serba canggih, menuntut manajemen perusahaan untuk menciptakan keunggulan bersama. Persyaratan keunggulan bersama pada dasarnya adalah dengan terus menerus melakukan perbaikan dan peningkatan produktivitas.

Karyawan sebagai tenaga kerja, memiliki peranan utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan, karyawan merupakan kekuatan dari setiap perusahaan. Apabila karyawan diperhatikan secara tepat, maka dengan sendirinya mereka akan bekerja giat dan pada perusahaan tersebut akan menjadi baik dan berkembang dengan pesat. Secara khusus perusahaan dituntut mampu memberdayakan karyawannya untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi agar tujuan perusahaan tercapai.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan bagi perusahaan bukanlah hal yang mudah. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk lebih peka terhadap kejadian – kejadian yang terjadi setiap harinya terutama yang berhubungan dengan karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja, tenaga kerja, disiplin kerja, pimpinan dan motivasi kerja<sup>1</sup>. Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja, Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat tersebut. Kerja produktif tidak hanya memerlukan keterampilan kerja, penemuan–penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja dan iklim yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas<sup>2</sup>.

Cukup banyak perusahaan di Indonesia yang kurang menyediakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya. Contohnya, yang terjadi di Pertamina Cilacap. Pada September yang lalu, terjadi kecelakaan kerja hingga mengakibatkan tiga orang karyawan meninggal dunia dan empat luka kritis, disebabkan dari adanya lingkungan kerja yang kurang baik. Menurut Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan (PPK) Kemenakertrans, Muji

---

<sup>1</sup><http://gemaswadaya.blogspot.com/2012/02/pengertian-dan-faktor-faktor-yang.htm>. Diakses tanggal : 20 Februari 2012

<sup>2</sup><http://feryroen.wordpress.com/2011/07/29/faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas-kerja/> . Diakses tanggal : 29 Februari 2012

Handaya, "Perusahaan wajib menyediakan (lingkungan kerja yang baik), seperti menyediakan peralatan standar (K3) untuk melindungi para pekerja dari resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Di sisi lain pekerja pun harus sadar dan disiplin dalam menggunakan alat pelindung diri saat bekerja," jelasnya<sup>3</sup>.

Faktor kedua adalah keterampilan Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tingkat produktivitas kerja seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini, berarti kesempatan dalam hal bekerja, kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya. Bila kesempatan tersebut dapat diperoleh seseorang, maka produktivitas akan mudah dicapai<sup>4</sup>.

Melalui ketrampilan yang dimiliki, diharapkan seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Tetapi, cukup banyak karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang rendah di Indonesia. Contohnya, yang terjadi pada karyawan CV. Epsilon. Perusahaan ini bergerak di bidang percetakan dan produksi buku. Fenomena yang dihadapi oleh CV. Epsilon ialah adanya penurunan produktivitas produksi pada CV. Epsilon yang diakibatkan oleh

---

<sup>3</sup><http://www.detiknews.com/read/2011/09/15/155930/1723291/10/kemenakertrans-selidiki-insiden-kecelakaan-kerja-di-pertamina-cilacap> . Diakses tanggal : 20 Februari 2012

<sup>4</sup><http://pengertianskripsi.blogspot.com/2011/02/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>. Diakses tanggal :21 Februari 2011

rendahnya produktivitas kerja karyawan. Permasalahan ini diakibatkan oleh beberapa faktor seperti tenaga kerja dan keterampilan kerja yang kurang baik<sup>5</sup>.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja tercermin dari sikap karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku di perusahaan. Untuk menanamkan perilaku disiplin kerja yang baik, didalam diri karyawan, bukanlah hal mudah karena setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda<sup>6</sup>.

Contohnya, Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Magetan yang melakukan razia Pegawai Negeri Sipil (PNS) menangkap Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Magetan bersama tiga rekannya karena sedang berada di warung makan pada waktu jam kerja. Rencananya, razia Pegawai Negeri Sipil ini akan terus dilakukan untuk mendisiplinkan pegawai yang keluar pada waktu jam kerja. Pegawai yang tertangkap akan dilaporkan kepada Bupati setempat untuk dikenakan sanksi, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan<sup>7</sup>.

Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, pemimpin harus aktif membuka komunikasi dua arah dan mendengarkan apa yang diinginkan oleh pegawainya<sup>8</sup>. Apabila karyawan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam perencanaan dan pembuatan keputusan maka karyawan merasa dihargai, diperhatikan, serta

---

<sup>5</sup><http://jurnal.upi.edu/strategic/view/769/pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pada-bagian-produksi-cv.-epsilon-bandung.html> . Diakses tanggal 28 Januari 2012

<sup>6</sup>[http://eprints.undip.ac.id/13690/1/D2A60400\\_5\\_Anisa\\_Novitasari.pdf](http://eprints.undip.ac.id/13690/1/D2A60400_5_Anisa_Novitasari.pdf) . Diakses tanggal: 29 Juli 2011

<sup>7</sup><http://nasional.kompas.com>. Diakses tanggal: 28 Februari 2012

<sup>8</sup><http://dspace.widyatama.ac.id/handle/10364/792>. Diakses tanggal: 27 Januari 2012

dilibatkan sehingga karyawan menjadi bersemangat dan bergairah untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya karyawan yang tidak diikut sertakan dalam proses pengambilan keputusan akan merasa tidak dilibatkan, dihargai dan diperhatikan. Hal ini dapat mengurangi rasa tanggung jawab mereka terhadap tugas maupun kewajibannya sehingga produktivitas kerja karyawan menurun<sup>9</sup>.

Faktor terakhir yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Jika seorang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja, maka akan lebih produktif dibandingkan dengan mereka yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Mereka menganggap pekerjaan yang dia jalani selama ini hanyalah rutinitas hidup sehari-hari yang harus dijalani. Sehingga produktivitas kerja karyawan pun tidak baik, karena produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu dalam pribadi karyawan dan faktor eksternal, yaitu perusahaan<sup>10</sup>. Anggapan seperti ini akan membuat karyawan tidak semangat dalam menjalankan tugasnya yang berakibat pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Hal-hal seperti ini yang menuntut perusahaan, terutama karyawan untuk memberikan produktivitas kerja yang terbaik, yang mereka miliki. Namun fakta yang ditunjukkan di lapangan, masih banyak perusahaan yang belum menerapkan motivasi kerja terhadap karyawannya dengan alasan belum berani

---

<sup>9</sup><http://Ippcommunity.wordpress.com/2009/01/08/>. Diakses tanggal: 27 Januari 2012

<sup>10</sup><http://www.annahira.com/produktivitas-kerja-karyawan.htm>. Diakses tanggal: 28 Februari 2012

mengambil resiko lebih jauh, karena dengan menerapkan motivasi kerja di perusahaan, perusahaan di tuntut untuk mempertanggung jawabkan keputusan yang di ambil kepada pihak yang berkepentingan/tanggung gugat dan juga di tuntut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan lebih maksimal<sup>11</sup>.

Selama 2 tahun terakhir, PT. Jotun Indonesia menerapkan sistem motivasi kerja pada karyawannya, namun produktivitas kerja karyawan belum menunjukkan peningkatan seperti yang diharapkan.

Masalah rendahnya motivasi kerja karyawan terhadap pekerjaan akan mempengaruhi usaha perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah–masalah yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang baik
2. Kurangnya tenaga kerja
3. Kurangnya disiplin kerja karyawan dalam bekerja
4. Pemimpin perusahaan yang kurang baik
5. Rendahnya tingkat motivasi kerja

---

<sup>11</sup>Andre dan Faris, *Sumber Daya Manusia Perusahaan di PT. Jotun*, (Cikarang Barat)

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terlihat masalah dengan produktivitas kerja karyawan, merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan pengetahuan peneliti, serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan?”

### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat diharapkan berguna dan dimanfaatkan oleh berbagai pihak antara lain :

#### 1. Peneliti

Menambah pengalaman, pengetahuan dan keterampilan tentang motivasi dengan produktivitas kerja karyawan.

#### 2. Organisasi/Perusahaan

Sebagai masukan dalam pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana konsep dan cara pengelolaan sumber daya manusia yang lebih positif dan efektif demi eksistensi perusahaan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Menambah bacaan ilmiah dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti lainnya tentang motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

4. Karyawan

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih baik.

5. Perpustakaan

Menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berfikir.