

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era sekarang ini, waktu sangat berharga. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menurut sumber daya manusia kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan operasional. Dengan adanya Kemajuan teknologi telah mendorong peningkatan di bidang industri pada negara-negara yang sedang berkembang termasuk Indonesia. Dapat dikatakan disini bahwa semakin modern suatu industri, semakin banyak tenaga mesin yang digunakan sedangkan tenaga manusia semakin sedikit dibutuhkan. Namun demikian, faktor tenaga kerja manusia tetap tidak dapat diabaikan begitu saja.

Globalisasi memberikan implikasi terbukanya peluang bagi para manajemen dalam berbagai bidang untuk memberikan solusi alternatif kepada pengguna untuk memperoleh kualitas layanan unggul. Hal ini memberikan tantangan bagi suatu organisasi perusahaan untuk menghasilkan kualitas layanan prima. Pendekatan untuk meningkatkan daya saing melalui peningkatan produktivitas kerja dalam era kompetisi yang semakin meningkat telah menjadi salah satu upaya kunci keberhasilan organisasi. Kenyataan telah menunjukkan semakin banyak organisasi yang bergantung pada para karyawan yang inovatif, kreatif, dan terampil. Misi dan tujuan dapat memberikan motivasi dan semangat

kerja pada seluruh karyawan. Motivasi juga dipengaruhi dari faktor kepemimpinan manajemen yang mampu mengubah organisasi menjadi lebih bernilai (Rachmawati, 2008).

PT. Primissima adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri tekstil yang terletak di Jl. Magelang KM 15 Medari Sleman Yogyakarta. Perusahaan ini didirikan pada 22 Juni 1979 yang diresmikan oleh Notaris R Soerojo Wongsowidjoyo SH. Jakarta nomor 31. PT Primissima ini bergerak dalam bidang pemintalan, pertenunan, serta pembuatan kain yang berbahan baku dasar dari benang-benang, dalam proses pembuatan kain tersebut terdiri dari beberapa bagian tahapan dimana bahan baku dasar berupa benang yang kemudian akan diolah dan ditenun sehingga menghasilkan pakaian. PT Primissima merupakan perusahaan patungan (*joint venture*) antara pengusaha swasta nasional yang tergabung dalam GKBI (Gabungan Koperasi Batik Indonesia) dengan pemerintah Republik Indonesia dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan bahan baku batik halus yang berupa kain primissima (*mori*). Berdasarkan informasi dari Bapak Sigit Yuwono selaku kepala Humas PT.Primissima Sleman, para pekerja yang bekerja di PT. Primissima baik itu pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan total berjumlah 743 orang yang terbagi menjadi dua bagian yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap. Lebih lanjut, tenaga kerja tetap pada PT Primissima berjumlah 487orang, sedangkan tenaga kerja tidak tetap berjumlah 251 orang. Karyawan di PT PRIMISSIMA bertanggung jawab atas segala urusan pembuatan kain yang akan dibuat, dan adapun tugas dari karyawan adalah melaksanakan proses produksi sesuai dengan prosedur berdasarkan target

kualitas perusahaan yang telah ditetapkan, mengoperasikan mesin, mengolah dan mengontrol proses produksi, selain itu juga karyawan juga melaksanakan dan mengatur serta mengontrol dari bahan dasar benang ke bahan yang telah menjadi kain.

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Karyawan cenderung bekerja dengan secara fisik (tenaga), pikiran yang harus selalu konsentrasi, dan tekanan-tekanan yang lainnya agar dapat mencapai target sehingga memungkinkan karyawan merasakan kelelahan atau kelelahan fisik dan psikologis. Setiap karyawan memiliki aktivitas yang tinggi, serta shift kerja yang cukup padat sehingga memungkinkan karyawan mudah merasakan kelelahan dan beban kerja yang dapat membahayakan psikologisnya seperti halnya stres kerja, serta rendahnya keterikatan pada pekerjaannya (Novitasari, Jayanti & Ekawati, 2015).

Pada penelitian ini, peneliti memilih karyawan PT Primissima dimana perusahaan tersebut termasuk perusahaan yang cukup besar dengan pengoperasian berjalan 24 jam dan membutuhkan ketelitian dalam bekerja. Keterbatasan peneliti dalam mencari perusahaan lain juga menjadi bahan pertimbangan dalam pemilihan subjek penelitian, selain itu peneliti juga mengenal cukup banyak karyawan yang bekerja di bagian produksi tersebut.

Umar (2009) menyatakan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

(*input*). Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Dalam proses menaikkan produktivitas, para karyawan harus menghasilkan lebih banyak keluaran (hasil produksi) dari setiap unit masukan.

Penelitian tentang produktivitas kerja pernah dilakukan oleh Supriyono (2004) dengan judul pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Primisima Medari Sleman, Yogyakarta. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa adanya pengaruh yang positif antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan. Dalam banyak kasus ada hubungan positif yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti signifikan. Disimpulkan bahwa seseorang akan terdorong melakukan produktivitas kerja dengan baik apabila seseorang tersebut ingin mencapai suatu tujuan demi memuaskan kebutuhannya.

Menurut Jackson (2014), menerangkan bahwa aspek-aspek produktivitas kerja terdiri dari empat jenis yaitu (1) *Skill* atau Keterampilan, adalah kemampuan dan penguasaan teknis mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. (2) *Abilities* atau kemampuan, terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. (3) *Attitude* atau sangat erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. (4) *Behaviors* atau perilaku manusia juga ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya.

Menurut Martoyo (2000) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan antara lain: motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, aspek-aspek ekonomis, dan perilaku-perilaku lainnya. Selanjutnya menurut Nitisemito (1999), tanda-tanda perubahan motivasi kerja adalah sebagai berikut: 1. Turun / rendahnya tingkat produktivitas dari para karyawan. 2. Tingkat absensi yang naik / tinggi. 3. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi (labor turn over). 4. Tuntutan yang seringkali terjadi. 5. Kegelisahan kerja yang terjadi pada diri. 6. Pemogokan.

Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam rangka persaingan bisnis yang kompetitif dan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Crook et. al (2011:261-262) menyebutkan bahwa produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber daya manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan.

Menurut Guion (2011:139) menyatakan dengan produktivitas yang tinggi, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai semaksimal mungkin. Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh perusahaan karena produktivitas karyawan dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya hasil produksi perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan produktivitas kerja pernah terjadi pada PT PRIMISSIMA. Perusahaan ini pada awal tahun 2018

pernah tercatat mengalami penurunan produksi sebesar 77.690 yard, hal ini dikarenakan mesin pada bagian produksi sering mengalami *breakdown* terhitung dari januari hingga mei 2019 pada mesin *shuttleloom* tercatat mengalami *breakdown machine* sebanyak 207 kali yang menyebabkan produktivitas kerja pada perusahaan tersebut menurun.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap salah satu HRD PT Primissima, peneliti melihat bahwa produktivitas kerja karyawan di PT Primissima masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan ketika sedang bekerja yang menggunakan jam istirahat yang berlebihan sehingga dapat menghambat peningkatan produksi. Selanjutnya dari hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019 terhadap 15 karyawan PT Primissima dengan pertanyaan-pertanyaan yang mengacu pada aspek-aspek produktivitas kerja. Data yang diperoleh adalah 13 dari 15 karyawan mengatakan merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga membuat karyawan merasa kurang semangat dalam bekerja. Dan 12 dari 15 karyawan merasakan bahwa waktu bekerja terasa lebih lama ketika mereka masuk shift malam ke pagi hari apalagi ketika badan tidak dalam kondisi yang baik atau fit sehingga membuat mereka malas dalam bekerja, selain itu dari penjelasan karyawan tersebut ketika jam istirahat ada beberapa rekan kerjanya yang melebihi batas waktu istirahat (istirahat hanya 1 jam). Kemudian 12 dari 15 karyawan mengatakan bahwa karyawan tidak merasa bangga dalam pekerjaan yang dijalani dan merasa bosan sewaktu dalam bekerja. Selanjutnya menurut pernyataan dari ketua regu karyawan tersebut terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk

kerja ketika terjadi pergantian shift, dari data hasil observasi yang dilakukan, beberapa karyawan yang masuk pagi seharusnya jam 06.00 WIB sudah ada masuk ke ruang kerja tetapi ada juga beberapa dari karyawan tersebut yang datang terlambat sekitar 5 menit.

Sikap (*attitude*) didefinisikan oleh Robbins (2007) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Berdasarkan keterangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari aspek *attitude*, semangat dalam bekerja cenderung bermasalah atau rendah, hal tersebut dilihat dengan perilaku karyawan yaitu terlambat masuk kerja ketika mereka masuk pada shift pagi dan merasa sulit dengan pekerjaan yang dilaksanakan karena pekerjaan membutuhkan ketelitian serta keseriusan dalam bekerja.

Arya (2010) menyatakan *behaviorurs* adalah teori perkembangan perilaku, yang dapat diukur, diamati dan dihasilkan oleh respon pelajar terhadap rangsangan. Tanggapan terhadap rangsangan dapat diperkuat dengan umpan balik positif atau negatif terhadap perilaku kondisi yang diinginkan. Berdasarkan keterangan tersebut, aspek *behaviours* juga bermasalah karena terdapat beberapa karyawan yang melebihi waktu untuk istirahat (seharusnya waktu istirahat hanya 1 jam) yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Menurut Robbins and Judge (2011) *abilities* berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Dari keterangan tersebut, aspek *abilities* cenderung rendah hal tersebut tergambar dengan

perilaku karyawan seperti pemaparan bahwa masuk shift malam waktu terasa sangat lama, selain itu terdapat penjelasan dari salah satu karyawan yang menjelaskan bahwa ketika masuk shift pagi (dari jam 06.00 sampai jam 14.00) waktu berjalan sangat lama.

Menurut Hari Amirullah (2003: 17) keterampilan merupakan sebagai suatu perbuatan atau tugas, dan sebagai indikator dari suatu tingkat kemahiran. Dari keterangan tersebut, aspek *skill* cenderung bermasalah dan rendah hal tersebut dibuktikan dengan pernyataan bahwa karyawan merasa bosan dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga kurangnya keterampilan dalam memproduksi barang. Oleh sebab itu saya selaku peneliti mengambil subjek karyawan di PT Primissima yang dianggap mempunyai masalah mengenai aspek-aspek produktivitas kerja.

Menurut penelitian dari data Badan Pusat Statistic (BPS) menunjukkan bahwa produktivitas kerja dalam bidang tekstil dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang signifikan. Dari penelitian tersebut didapat hasil pada tahun 2008 berjumlah 63.827 hingga pada tahun 2013 mengalami peningkatan berjumlah 99.172. dengan hasil tersebut dapat dikatakan produktivitas pada sekarang ini pun dapat melampaui peningkatan yang jauh signifikan pada jumlah dari tahun sebelumnya.

Setiap perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja pada karyawannya. Salah satu langkah untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan adalah meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Grayet al (dalam Winardi, 2001) mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan

timbulnya sikap entusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut George dan Jones (2005) mengatakan motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Munandar (2001) terdapat beberapa aspek pada motivasi kerja yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, Kepercayaan Diri, Daya tahan terhadap tekanan, Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya motivasi maka akan terjadi kemauan untuk bekerja dan dengan adanya kemauan kerja akan meningkatkan produktivitas (Gitosudarmo, 1990: 58). Dengan motivasi, diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2012). Menurut Simamora (2006), karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas.

Teori motivasi lainnya menurut Handoko (2001) menyatakan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Hal ini didukung oleh kajian empirik dari Hamali (2013) berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi

Kasus Pada PT X Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi dan produktivitas karyawan serta untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT X Bandung.

Menurut Dessler (1997) Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Variabel-variabel bebas motivasi kerja yang meliputi fisiologi, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja dari pada kepuasan kerja (Prasetyo & Wahyudin, 2003). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007:105). Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.

2. Manfaat Penelitian

Ada 2 manfaat dari penelitian ini yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu:

a. Manfaat teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan dari peneliti sehubungan dengan motivasi kerja dan produktivitas kerja. Hasil dari penelitian ini akan memberi informasi bagi pengembangan dan penerapan disiplin ilmu psikologi khususnya pada Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran.

b. Manfaat praktis

1. Dapat dikembangkan lebih lanjut sebagai penelitian, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.
2. Bagi PT PRIMISSIMA diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Peranan motivasi kerja dalam upaya Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.

