

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis, tidak terlepas dari tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif.

Sebuah jurnal *online* yang ditulis oleh Borman dan Motwidji, (1993) Spector, (1997) Coble dan Parsons, (2001) Feldman, (2003) mengemukakan bahwa kemakmuran suatu perusahaan kemungkinan besar akan ditingkatkan oleh karyawan yang memegang sikap, nilai dan harapan yang sangat erat selaras dengan visi perusahaan. Perusahaan merekrut orang yang mampu, merupakan titik tolak menarik dalam proses, tetapi membangun dan difasilitasi oleh pekerjaan canggih manajemen sumber daya manusia (Schuler & Jackson ; 198, Beechler, Bird & Raghuram ; 1993). Kebijakan dan praktik-praktik sumber daya manusia dapat dirancang dan dipasang strategis untuk mempromosikan hasil-hasil yang diinginkan karyawan. Namun, meskipun mahal seperti investasi, perusahaan-perusahaan terus menerus mencari teknik untuk meningkatkan hubungan antara karyawan dan organisasi mereka.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting keberadaannya dalam suatu perusahaan, tanpa karyawan suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Manusia tersebut merupakan sumber daya yang selalu ada dalam organisasi dan sangat penting perannya dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, maka pemahaman dan pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan menjadi sangatlah penting.

Pada umumnya karyawan di suatu perusahaan akan mampu bekerja dengan baik dan maksimal dalam memberikan kontribusi mereka terhadap perusahaan apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan mereka. Minat dan semangat itu menjadi suatu dorongan kerja bagi karyawan, sehingga mereka mampu menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula bagi

perusahaan. Minat dan semangat tersebut juga dapat tumbuh apabila pihak perusahaan selalu menyadari akan kewajiban-kewajiban mereka terhadap para karyawan tersebut. Kewajiban tersebut tidak hanya dalam bentuk materi (gaji, tunjangan, bonus, dll.) yang seharusnya sudah menjadi hak karyawan jika mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka atau bahkan saat karyawan mampu menghasilkan prestasi kerja di perusahaan tersebut, melainkan dalam hal ini juga berupa bimbingan, pembinaan, dan pemberdayaan karyawan tersebut dengan baik dan wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargai mereka sebagai bagian dari pelaksana perusahaan

Karyawan yang memiliki minat dan semangat kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kehidupan perusahaan. Minat dan semangat kerja yang mereka miliki mampu menjadi dorongan yang baik sehingga mereka mau berkomitmen dan menghasilkan loyalitas kerja bagi perusahaan, hal ini dapat dilihat dari seberapa senang dan semangat mereka dengan pekerjaannya. Dengan minat dan semangat tersebut menjadikan mereka lebih produktif. 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 dan dorongan itulah disebut motivasi.

Motivasi sebagaimana diungkapkan oleh Wursanto (1988 :132) adalah alasan, dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan itu sendiri, antara lain ialah minat, gaji, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja bahkan pengembangan karier mereka sendiri. Motivasi itu sendiri dapat menjadi rangsangan positif bagi para karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga, pikiran, dan kemampuan mereka dalam merealisasikan apa yang

menjadi tujuan perusahaan. Apabila apa yang menjadi kebutuhan fisik dan non fisik mereka telah terpenuhi dengan baik, maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Produktivitas kerja akan terwujud apabila para karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dengan baik bahkan melebihi standar yang ditentukan (prestasi). Oleh karena itu adalah hal yang penting khususnya bagi para pemimpin perusahaan untuk dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan juga mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Hal yang sering menjadi kesulitan bagi beberapa perusahaan khususnya dalam memberikan motivasi yang tepat bagi para karyawannya, ialah tingkat kebutuhan dan keinginan tiap karyawan yang berbeda-beda. Sedangkan disamping itu perusahaan juga harus menyesuaikan dengan kemampuan dan keterbatasan perusahaan. Apabila kebutuhan dan keinginan karyawan tersebut telah terpenuhi dengan baik, maka mereka juga akan melaksanakan apa yang menjadi tugas tanggung jawabnya dengan baik dan lebih bersemangat dalam bekerja.

PT. Utama Karya (Persero) adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang konstruksi, yang dituntut untuk selalu memberikan hasil dan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Oleh karena itu merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk memotivasi karyawannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai **“Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Utama Karya (Persero) Bandung”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja karyawan pada PT. Utama Karya (Persero) Bandung?
2. Bagaimana Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Utama Karya (Persero) Bandung?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja karyawan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Utama Karya (Persero) Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja karyawan pada PT. Utama Karya (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Utama Karya (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja karyawan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Utama Karya (Persero) Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dapat diperoleh melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kontribusi Praktisi

Diharapkan hasil penelitian yang diperoleh dapat dijadikan sebagai bahan masukan, referensi dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah atau pun keputusan yang akan diambil terutama dalam bidang personalia yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang mana berkaitan dengan motivasi kerja karyawan itu sendiri yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik bagi PT. Utama Karya (Persero) Bandung.

2. Kontribusi Akademis dan Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang dapat dijelaskan melalui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang diterapkan di perusahaan jasa.

## **1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

### **1.5.1 Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini akan mengungkap pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Bandung. Responden yang diteliti sebanyak 50 orang karyawan, sedangkan variabelnya, yaitu motivasi kerja karyawan sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Untuk memperoleh kedua data tersebut digunakan angket.

Diprediksikan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh 2 hal yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi kerja yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi minat dan sikap kerja yang positif. Dengan adanya minat kerja yang tinggi dan sikap kerja yang positif akan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih baik sehingga produktivitas kerjanya dapat lebih optimal.

Produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan aktivitas kerja dibandingkan waktu yang digunakan. Motivasi ekstrinsik juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya rangsangan dari pihak perusahaan seperti bonus dan tunjangan merupakan suatu bentuk penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang lebih dari karyawan lainnya.

Rangsangan ini akan mempengaruhi minat kerja karyawan, sehingga dapat menumbuhkan sikap positif pada karyawan. Kondisi ini diperkirakan akan mempengaruhi produktivitas kerja. Secara umum dengan motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan bekerja secara baik dan memberikan segala daya upaya untuk memperoleh hasil yang maksimal, dengan demikian hasil yang diperoleh meningkat dari waktu ke waktu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis regresi. Apabila diperoleh  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,

sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja.

### 1.5.2 Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

**“Apabila motivasi kerja karyawan tinggi, maka produktivitas karyawan juga akan meningkat”**

## 1.6 Metodologi Penelitian

### ▪ Metode Pengumpulan Data:

#### 1. Metode Observasi

Teknik Observasi adalah merupakan teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati langsung obyek datanya.

#### 2. Metode Kuesioner

Teknik Kuesioner adalah merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya.

#### 3. Metode Wawancara

Wawancara adalah merupakan metode pengumpulan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden dan wawancara ini dapat berupa wawancara personal maupun interpersonal.

#### 4. Metode Pengumpulan Data Arsip

Teknik Pengumpulan Data Arsip merupakan pengumpulan data primer atau data sekunder dengan analisis isi (content analysis) basis data.

### ▪ Metode Pengolahan Data

#### 1. Metode Kualitatif

Metode Kualitatif adalah merupakan metode pengolahan data yang berhubungan dengan pengukuran numerik (jumlah) dengan tujuan untuk

menguji hipotesis untuk mengidentifikasi setiap perbedaan angka yang diperoleh dari pengumpulan data.

## 2. Metode Kuantitatif

Metode Kuantitatif adalah merupakan metode pengolahan data yang berhubungan dengan menjelaskan makna.

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi dilaksanakannya penelitian ini adalah bertempat di PT. Utama Karya (Persero) Jln. Soekarno Hatta no 85 Bandung dan waktu penelitian dimulai sejak September 2010 sampai November 2010.