

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Kemajuan teknologi telah mendorong peningkatan di bidang industri pada negara-negara yang sedang berkembang termasuk Indonesia. Kemajuan-kemajuan tersebut tentu saja di tunjang oleh beberapa faktor yang di antaranya adalah penggunaan peralatan modern sebagai pengganti tenaga kerja manusia dapat di katakan di sini bahwa semakin modern suatu industri, semakin banyak tenaga mesin yang di gunakan sedangkan tenaga manusia semakin sedikit dibutuhkan. Namun demikian, faktor tenaga kerja manusia tetap tidak dapat di abaikan begitu saja. Karena betapa modernnya mesin atau peralatan yang di pakai, kalau tidak di jalankan oleh tenaga kerja manusia akan tetap merupakan benda mati.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam suatu organisasi atau perusahaan. sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Dengan latar belakang pendidikan yang berbeda tersebut maka di perlukan manajemen yang baik agar tercapai tujuan organisasi. Pengolahan sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga akan menguntungkan bagi perusahaan. Manusia memegang peranan utama dalam menentukan kualitas produk karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya akan tergantung pada manusia yang menanganinya. Oleh karena

itu setiap perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Heidjrahman, 2002).

Baik organisasi pemerintah maupun swasta akan selalu berupaya agar pegawai yang terlibat didalam organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Apabila pegawai tidak produktif maka perusahaan tidak akan dapat mencapai target yang telah ditentukan sehingga perusahaan akan rugi yang apa bila terus berlarut-larut tidak ada peningkatan produksi maka perusahaan akan gulung tikar. Apabila perusahaan gulung tikar yang rugi tidak hanya perusahaan tetapi juga para pegawai karena kehilangan pekerjaan. Produktivitas kerja merupakan tujuan dari setiap organisasi. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sangat penting karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan produktivitas yang sesuai dengan situasi tertentu.

Menurut Martoyo (2000) banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yang antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis dan perilaku-perilaku lainnya. Pada umumnya perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas kerja untuk menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berkembang. Hubungannya dengan usaha peningkatan produktivitas suatu perusahaan, salah satu langkah yang dapat di tempuh adalah motivasi kerja pegawai. Adanya kebutuhan pada manusia ini menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk bertindak mencapai

kebutuhan itu. Dorongan ini dalam istilah manajemen kepegawaian di kenal sebagai motivasi. Dengan kata lain, kebutuhan manusia itu sifatnya relatif atau tidak cepat dan sangat tergantung pada keadaan, ruang dan waktu, begitu juga pegawai kebutuhannya berbeda-beda dan tidak mutlak selamanya, terpenuhinya kebutuhan yang satu, muncul tuntutan pemenuhan kebutuhan yang lain demikian seterusnya. Sesungguhnya demikian, tidak tertutup kemungkinan adanya usaha yang mencatat kebutuhan yang beraneka ragam tersebut dalam kelompok-kelompok kebutuhan yang sifatnya umum berlaku pada manusia atau pegawai pada umumnya.

PT. Bank Niaga Tbk adalah suatu badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa perbankan, dan merupakan perubahan yang berbadan usaha Perseroan Terbatas. Usaha dan kegiatan yang dilakukan PT. Bank Niaga Tbk adalah menjalankan kegiatan penghimpunan dana, penyaluran dana dan melayani pembayaran pajak dengan tujuan memperoleh keuntungan bagi perusahaan. Sebagai lembaga perbankan PT Bank Niaga TBK ,masih membutuhkan perubahan-perubahan di semua bidang kegiatan termasuk di dalam pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti untuk meneliti “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Bank CIMB Niaga Tbk Solo”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas yang menjadi permasalahan dalam kegiatan penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan pertemanan terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Variabel mana di antara kebutuhan berprestasi, Kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan pertemanan yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

C. Tujuan penelitian

1. Untuk Mengetahui apakah ada pengaruh kebutuhan berprestasi terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Untuk Mengetahui apakah ada pengaruh kebutuhan kekuasaan terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Untuk Mengetahui apakah ada pengaruh kebutuhan pertemanan terhadap produktivitas kerja pegawai.
4. Untuk Mengetahui variabel mana yang paling mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, merupakan tambahan pengetahuan dan penerapan teori-teori yang di peroleh di bangku kuliah selama ini, khususnya dalam bidang manajemen sumberdaya manusia.
2. Bagi pihak lain maupun perusahaan, penelitian ini merupakan bahan bacaan untuk menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.