

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah rendahnya produktivitas kerja di Indonesia telah lama dibahas dan diperhatikan. Akhir-akhir ini masalah tersebut menjadi hangat lagi setelah Indonesia dihadapkan pada masalah turunnya pendapatan negara guna membiayai pembangunan. Krisis moneter yang berkepanjangan dan situasi politik yang tidak menentu dapat mengganggu produksi dan produktivitas dari suatu perusahaan. Dengan kata lain masalah produktivitas ini telah menjadi perhatian sejak Indonesia terpojok dalam perdagangan internasional, terutama dengan dirasakan adanya kecenderungan penurunan nilai mata uang yang terus menerus terjadi.

Hal lain yang memberikan indikasi rendahnya produktivitas Indonesia ialah besarnya kesenjangan pendapatan, besarnya pengangguran dan rendahnya pendidikan rata-rata tenaga kerja. Data UNDP tahun 1991 menunjukkan, secara komparatif kondisi produktivitas sumber daya insani (SDI) Indonesia dibandingkan dengan SDI mancanegara masih tergolong rendah yaitu peringkat ke-98. Sementara itu peringkat SDI Filipina 84, Thailand 66, Malaysia 52, Brunei 42, Singapura 37, Hongkong 25, Australia 9, Belanda 8, dan Jepang peringkat pertama, (Hadipranata, 2000).

Masalah produktivitas merupakan suatu pembicaraan yang sangat kompleks dan bersifat multi dimensial, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut dapat berasal dari perusahaan maupun di luar

perusahaan. Faktor perusahaan misalnya manusia, alat kerjanya, material kerja, sedangkan yang berasal dari luar perusahaan yang sangat besar peranannya misalnya konflik dalam keluarga yang di bawa ke perusahaan, banyaknya tuntutan karyawan dan lemahnya daya beli masyarakat (Ancok, 1986).

Perusahaan atau organisasi merupakan koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab (As'ad, 1995) . Suatu bentuk usaha tanpa manusia, tidak mungkin ada dan tidak dapat dilaksanakan. Bagaimanapun sederhana ataupun kompleksnya bentuk usaha, manusialah yang menjadi intinya. Segala bentuk usaha, akhirnya dapat disimpulkan sebagai suatu gerak dari manusia, oleh manusia dan untuk manusia (Anoraga, 1995).

Manusia merupakan makhluk yang tidak bisa terlepas dari kekurangan, maka ada beberapa hambatan yang bisa mempengaruhi fungsinya sebagai salah satu faktor penentu produktivitas. Frasen (dalam Nugroho, 2000) menyatakan bahwa hambatan-hambatan yang terjadi pada manusia dalam sistem organisasi meliputi; hambatan-hambatan fisiologis, psikologis, antropometris, gizi dan klinis (kesehatan). Faktor-faktor tersebut tergabung dengan segala macam cara untuk mempengaruhi sifat tanggapan manusia dan mengubah sistem yang efektif. Timbulnya faktor-faktor tersebut disebabkan oleh kondisi manusia sebagai makhluk hidup dengan batasan-batasan biologis yang relatif sulit atau tidak mungkin diubah.

Suatu perusahaan atau suatu industri pada dasarnya dapat dianggap sebagai suatu keseluruhan yang terintegrasi, atau suatu organisme sosial yang didalamnya terdapat kesinambungan kegiatan dan proses yang konstan melakukan adaptasi terhadap perubahan. Bahwa organisasi itu sebagai pola hubungan antar manusia yang diikuti sertakan dalam aktivitas dimana satu sama lain saling tergantung untuk suatu tujuan tertentu (As'ad, 1995). Wexley dan Yukl (1977) menyatakan produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah *output* atau produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi dan produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut.

Dikatakan oleh Ravianto (1986) seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan *output* yang lebih banyak dari tenaga lainnya dalam jangka waktu yang sama. Lebih lanjut Ravianto (1986) menyatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Berkaitan dengan produktivitas tersebut, Greenberg (Sinungan, 1997) menyatakan bahwa produktivitas adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran dengan waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode

tertentu, lebih lanjut dikatakan bahwa produktivitas keluaran tiap jam kerja dengan memperhatikan produktivitas kerja yang dihasilkan. Dalam pengertian lain, produktivitas dapat juga diartikan sebagai suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Kussriyanto, 1993).

Produktivitas ditunjukkan oleh perilakunya sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya, bahwa motivasi kerja sering diwujudkan oleh produktivitas setiap individu yang terlibat didalamnya. Sebagai manusia, tenaga kerja mempunyai watak, temperamen serta karakter yang berbeda-beda, sehingga memberikan reaksi terhadap permasalahan dan lingkungan kerja mereka, hal ini merupakan masalah yang rumit dan paling untuk diperkirakan karena sebagai tenaga kerja mereka mempunyai latar belakang dengan bermacam-macam perbedaan seperti tingkat pendidikan, pengalaman, budaya, nilai dan tujuan hidup yang akan memberikan suasana kehidupan kerja yang beragam.

Setiap manusia dipengaruhi oleh dorongan atau motivasi dalam bekerja, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar dirinya (Anoraga, 1995). Dorongan dari dalam dipengaruhi oleh hal-hal yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan primer maupun sekunder. Dorongan dari luar dipengaruhi oleh orang lain atau lingkungannya. Dorongan dari luar dapat berupa penerimaan, penghargaan dan pengakuan dari orang lain.

Motivasi merupakan suatu konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau didalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Winardi (dalam Anoraga, 1992) menerangkan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya, baik waktu maupun tenaga demi tercapainya keinginan yang diinginkan.

Reksohadiprojo (1987) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu sebagai kondisi aktif untuk bertingkah laku yang mempunyai tujuan tertentu.

Pembahasan mengenai motif dan motivasi mempunyai fungsi yang berkesinambungan. Motif tidak lagi berfungsi secara mandiri, melainkan harus bekerjasama dengan motif-motif lain untuk memberikan dorongan dan pengaruh pada tingkah laku. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Handoko (1995) bahwa motivasi timbul dari ungkapan motif-motif pada aspek tingkah laku.

Pengendalian tenaga kerja atau pengendalian karyawan perusahaan merupakan salah satu unsur terpenting di dalam mengendalikan produksi. Berhasil

atau tidak suatu proses produksi tergantung pada kemampuan kerja dan kesungguhan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Tinggi rendahnya produktivitas ditentukan oleh interaksi berbagai komponen dalam proses produksi dan pemasaran, antara lain; macam dan mutu bahan baku, teknologi dan peralatan yang dipakai, jumlah, macam dan mutu tenaga kerja. Namun demikian, manusia merupakan faktor penentu produktivitas yang paling besar dalam suatu proses pencapaian tujuan dari suatu perusahaan.

Kurangnya penerimaan ataupun penghargaan terhadap seseorang akan membuat dirinya berada dalam suatu tekanan atau stres. Stres didalam waktu kerja dapat terlihat dalam sejumlah pola tabiat yang dapat dikenali dengan baik termasuk diantaranya adalah; pembolosan, keterlambatan, perubahan kerja yang banyak, kerusuhan, perdebatan dan bahkan kekerasan fisik. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.. Stres yang terlalu besar akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan sebagai hasilnya akan mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Untuk menghindari kerugian baik bagi suatu perusahaan maupun pada individu yang mengalami stres, maka sudah seharusnya diperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan daya tahan terhadap stres (Fraser, 1985).

Daya tahan terhadap stres atau nilai ambang frustrasi (*stress frustration tolerance, frustratie drempel*) menurut Chaplin (dalam Setiawan, 1999) adalah kemampuan untuk menderita gagal dan dihalangi, namun tanpa mengalami kerusakan psikologis yang tidak semestinya. Daya tahan terhadap stres pada setiap orang berbeda-beda, namun pada dasarnya bila seseorang mengalami stres, maka individu tersebut

akan berusaha untuk mengatasinya.. Hal ini dikenal sebagai *homeotasi*, yaitu usaha organisme yang dengan cara terus-menerus mempertahankan keadaan keseimbangan dalam keadaan tertentu supaya dapat hidup terus.

Berdasarkan fakta dan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa faktor yang menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan adalah rendahnya motivasi kerja dan rendahnya daya tahan stres pada karyawan. Namun pada kenyataannya rendahnya motivasi kerja dan daya tahan stres belum tentu menyebabkan produktivitas kerja karyawan rendah, sehingga timbul rumusan masalah, “**Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan daya tahan stres dengan produktivitas kerja karyawan ?**” . Meski demikian, hal tersebut perlu dibuktikan secara empiris. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Hubungan antara Motivasi kerja dan Daya Tahan Stres dengan Produktivitas Kerja Karyawan.**

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah ;

1. Ingin mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dan daya tahan stres dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Ingin mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Ingin mengetahui ada tidaknya hubungan antara daya tahan stres dengan produktivitas kerja karyawan.
4. Ingin mengetahui seberapa besar peranan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

5. Ingin mengetahui seberapa besar peranan daya tahan stres terhadap produktivitas kerja.
6. Ingin mengetahui kondisi motivasi kerja pada karyawan.
7. Ingin mengetahui kondisi daya tahan stres pada karyawan.
8. Ingin mengetahui kondisi produktivitas kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengambil suatu kebijaksanaan agar tepat sasaran dan berfungsi secara efektif pada karyawan.
2. Bagi personalia perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan sebagai tambahan wawasan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawan, terutama mengenai produktivitas kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja dan daya tahan stres karyawan.
3. Bagi para karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman untuk meningkatkan motivasi kerja dan daya tahan stres pada dirinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.
4. Bagi ilmuwan psikologi industri pada khususnya, berupa data empiris tentang hubungan antara motivasi kerja dan daya tahan stres dengan produktivitas kerja karyawan.