

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Dalam bekerja setiap individu pasti akan melakukan suatu usaha untuk bertahan dan meningkatkan kinerja di dalam pekerjaannya. Forsyth (2009) memaparkan bahwa agar dapat bertahan dan terus bersaing dalam berkarir (bekerja), maka setiap individu dituntut untuk lebih produktif, efisien, dan efektif dalam suatu bidang yang ditekuni. Hal ini disebabkan karena pada tiap aspek pekerjaan menuntut individu untuk bekerja dengan giat guna menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memperoleh suatu keluaran (*output*) baik itu berupa barang atau jasa. Bekerja secara produktif, efisien dan efektif, maka individu dapat memanfaatkan dengan sebaik-baiknya sarana dan prasarana yang telah disediakan serta menghasilkan kinerja yang optimal dan dengan demikian dapat tercapailah tingkat produktivitas yang tinggi.

Siagian (2002) bahwa produktivitas kerja adalah: “Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan *out put* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.” Oleh karena itu produktivitas dapat tercapai apabila seorang individu dapat melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan fasilitas yang diberikan untuk memperoleh suatu hasil yang optimal. Sejalan dengan pendapat Hanawi dan Hadari (1990) berpendapat bahwa “produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*out put*) dengan jumlah kerja yang diperlukan (*input*)”. Jadi, Produktivitas kerja dikatakan tinggi apabila hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber kerja yang dipergunakan. Produktivitas kerja dikatakan rendah jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari sumber kerja yang digunakan.

Produktivitas yang baik merupakan kunci yang sangat penting dalam memenangkan setiap persaingan, selain meningkatkan mutu produksinya perusahaan juga menjaga kontinuitas barang yang dihasilkan. Suatu kegiatan produksi diharapkan dapat menghasilkan barang produksi semaksimal mungkin, dengan produksi yang maksimal diharapkan dapat memberikan *profit* yang maksimal pula. Menghasilkan produk yang maksimal sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor produksi seperti: faktor produksi asli yang berupa alam dan tenaga kerja serta faktor produksi turunan yang berupa faktor modal dan *skill*. Artinya jika seorang pengusaha mampu memaksimalkan setiap manfaat dari faktor produksi maka akan dapat memaksimalkan hasil yang diperoleh. Kegiatan produksi membutuhkan faktor-faktor tersebut untuk memberikan sumbangan

terhadap produksi yang dihasilkan. Sumbangan ini sangat bervariasi dalam mempengaruhi hasil yang diperoleh. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Bahwa “produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah, seperti: pendidikan, pengalaman, semangat kerja, sikap dan etika kerja, motivasi berprestasi, pengawasan, hubungan industri, teknologi, sarana produksi dan lain-lain” (Sinungan, 2003).

Setiap tenaga kerja berharap agar sukses atau berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yaitu mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Namun dari setiap aktivitas yang dilakukan belum tentu memuaskan. Hal ini disebabkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah motivasi berprestasi. Motivasi adalah suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Edward (dalam As'ad, 2000) Motivasi berprestasi adalah kebutuhan individu untuk berbuat lebih baik dari orang lain yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas lebih sukses dan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Motivasi berprestasi mendorong individu untuk bertingkah laku tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkannya. Di antara sekian banyak motivasi yang mewarnai kehidupan manusia, salah satu diantaranya adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi tersebut besar sekali peranannya dalam mempengaruhi kehidupan manusia. Seperti dikatakan Hermans (Yunita, 2000)

motivasi berprestasi sebagai usaha untuk meningkatkan atau mempertahankan kemampuan pribadi setinggi mungkin dalam segala bentuk aktivitas.

Menurut Mc. Clelland (2007) dalam motivasi berprestasi terdapat kecenderungan berprestasi dalam menyelesaikan suatu aktivitas atau pekerjaan dengan usaha yang aktif sehingga memberikan hasil yang terbaik. Kebutuhan berprestasi tercermin dari perilaku individu yang selalu mengarah pada suatu standard keunggulan. Di sini berarti seseorang yang motivasi berprestasinya tinggi apabila memperoleh tugas atau pekerjaan maka ia akan mengerjakannya dengan bersungguh-sungguh dan berusaha memberikan hasil yang terbaik. Sebaliknya, individu yang motivasi berprestasinya rendah akan menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kurang bersungguh-sungguh dan kurang terpacu untuk berusaha memberikan hasil yang maksimal.

Karyawan merupakan sumber daya yang tersedia bagi organisasi, dan sumber daya manusia memiliki kemampuan berkembang tanpa batas. Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat. Dan dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sarannya, apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kerja yang optimal agar dapat tercapainya produktivitas dan salah satunya dengan motivasi yang baik. Namun, masalah yang timbul pada saat karyawan dari organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya tetapi tidak melaksanakan tugas tersebut dengan baik dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kasus yang dikemukakan oleh Sinungan (2003) disuatu unit lembaga pemerintahan sekitar 25% dari pegawai baik tingkat atas, menengah atau tingkat bawah benar-benar bekerja keras dengan memanfaatkan semua waktu kerja yang ada. Ada diantara mereka yang terpaksa harus bekerja lembur karena mengejar batas waktu penyelesaian kerja. Sementara itu 75% pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk sambil mengobrol ataupun izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas kerjaan.

Melihat permasalahan di atas, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan yang bekerja di instansi tersebut. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian. Dengan diberikan motivasi kepada para karyawan dapat menyebabkan karyawan memperbaiki dan meningkatkan kinerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Dari kenyataan yang ada, peneliti melihat bahwa produktivitas kerja karyawan CV. Panca Putra Perkasa dalam akhir-akhir bulan ini mengalami penurunan dari hasil produksi salah satunya divisi HD Roll. Mengalami penurunan dari hasil standar produksi yang menetapkan secara objektif dari perusahaan dalam perhitungan waktu perhari harus menghasilkan jumlah produksi antara 6 sampai 7 roll. Kenyataan yang ada karyawan hanya mampu menghasilkan perhari sekitar 4 sampai 6 roll, menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh kurang kesadaran

atau rendahnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Dapat dilihat dari kegiatan, karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditetapkan dengan alasan yang tidak pasti, tidak bergairah, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya, mengobrol dengan teman kerja atau bersantai-santai saja, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya, Sehingga berdampak terhadap hasil produktivitas kerja turun, mutu kerja rendah, dan masih banyak lagi. (wawancara dengan staf personalia).

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang akan dibuat adalah: Apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja? Mengacu dari rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui hubungan motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi berprestasi.
3. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja.
4. Untuk mengetahui peran motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja.

C. Manfaat Penelitian

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi yang berkaitan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja karyawan, sehingga pimpinan dapat mengambil kebijakan untuk meningkatkan motivasi berprestasi maupun produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat masukkan informasi bagi karyawan mengenai keterkaitan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja agar karyawan memahami pentingnya motivasi berprestasi bagi peningkatan produktivitas kerja.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana pemikiran dan pengembangan penelitian, khususnya dibidang psikologi industri yang berkaitan dengan hubungan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja karyawan.

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Dalam mencapai derajat Sarjana S-1



Disusun oleh :

AGUNG SUTOPO
F 100 080 128

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2012