

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan perusahaan dalam memproduksi suatu barang tidak lepas dari aspek analisis ke atas aspek kegiatan proses produksi, sehingga faktor-faktor produksi mampu memberikan nilai guna untuk menghasilkan suatu jenis barang yang akan diproduksi dengan memperhatikan biaya produksi. Hal ini sangat prinsip untuk diketahui oleh setiap pimpinan sebuah perusahaan sebagai modal dasar dalam membandingkan hasil penjualan produksinya dengan biaya produksi yang telah dikeluarkan sebelumnya, untuk selanjutnya baru seorang pimpinan perusahaan tersebut akan dapat menentukan tingkat produksi yang akan mendatangkan keuntungan maksimal.

Selama perusahaan berjalan, selalu ada keterkaitannya dengan keuntungan maksimal yang ingin dicapai oleh suatu jenis perusahaan, hal ini tentu harus dikejar dengan kerja maksimal oleh seluruh komponen perusahaan baik karyawan apalagi sebagai pimpinan. Artinya aktivitas dan keinginan perusahaan harus selalu memperkokoh proses keberlangsungan usaha, walaupun seseorang memiliki potensi yang berbeda justru harus diarahkan ke dalam upaya melakukan aktivitas ekonominya yang searah dengan tujuan perusahaan. Karena itu kerja maksimal menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan, mengingat bekerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan

manusia baik lewat gerak anggota tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan ataupun kolektif, baik berguna untuk pribadi maupun orang lain (Yusuf Qordowi, 2000 : 104).

Tanggung jawab, perilaku dan kemampuan karyawan yang satu dengan lainnya berbeda. Gaya hidup dan nilai yang dianut karyawan, juga cara bekerja mereka; sibuk, santai atau menunggu perintah sekalipun harus menjadi perhatian pimpinan perusahaan untuk menciptakan suatu kerja sama yang baik diantara seluruh komponen perusahaan.

Bennett N.B. Silalahi (1999 : 220) bahwa keberhasilan perusahaan tergantung pada kerjasama yang erat dikalangan seluruh pihak. Budaya perusahaan yang terbentuk: kebiasaan kerja yang sifatnya partisipatif dan bernafaskan kepentingan bersama tentu budaya yang baik, yang akan menghasilkan unjuk kerja yang baik.

Bagian penting untuk menciptakan unjuk kerja yang baik dan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula, tentu harus menghindari faktor-faktor penyebab rusaknya perusahaan. Salah satu diantaranya adalah karyawan yang kurang terlatih dan tidak bergairah tidak akan mampu berpartisipasi dalam proses konversi yang sempurna. (Bennet N.B. Silalahi, 1999 : 221)

Terciptanya karyawan yang terlatih, tanggung jawab dan partisipatif. Sangat diperlukan suatu kebijakan perusahaan dalam menumbuh kembangkan berbagai motivasi kerja. Karena motivasi kerja itu sendiri sangat membantu

memajukan karya-karya kreatif. Jenis motivasi yang dapat mendorong kreatifitas kerja yang baik harus ditumbuhkan dalam nuansa perusahaan seperti dalam pandangan pada umumnya yaitu adanya anggapan bahwa motivasi kerja dapat juga ditimbulkan apabila seseorang memperoleh imbalan yang cukup.

Pendapat Maier yang dikutip oleh Sri Mulyani (1995 : 10) bahwa Motivasi adalah faktor yang menyebabkan organisme berbuat seperti apa yang diperbuat. Situasi yang menggerakkan untuk berbuat. Motivasi ini terdiri dari dua aspek yakni aspek subektif yang ada di dalam individu dan aspek objektif yang ada di luar individu yang berwujud *incentive* atau *goal*.

Dengan demikian ada tuntutan bagi pihak perusahaan untuk mewujudkan tingkat kemajuan produktivitasnya dengan melakukan berbagai pembinaan motivasi kerja termasuk di dalamnya berupa pemberian *incentive* atau jenis lain yang sifatnya motivatif.

Berdasarkan analisa teori tersebut, maka perusahaan PD Perintis Plered Cirebon yang bergerak di bidang barang dan jasa yang dalam upaya pencapaian tingkat produktivitas yang optimal, telah banyak melakukan pendekatan-pendekatan yang bersifat untuk menumbuhkan kerja sama yang baik melalui pembinaan dan pelatihan kerja, melakukan sikap kerja yang baik diantara personol perusahaan serta motivasi kerja yang berupa pemberian bonus atau *incentive* kepada pihak karyawan secara aturan skala tertentu.

Berdasarkan hasil penjajagan awal yang penulis lakukan melalui observasi lapangan pada lokasi penelitian, ternyata di PD Perintis Plered-Cirebon tersebut masih mengundang adanya masalah, yakni di satu pihak perusahaan PD Perintis telah banyak melakukan pendekatan motivasi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan baik melalui pembinaan atau pelatihan kerja karyawan maupun pemberian incentive berupa bonus kepada karyawan. Akan tetapi di pihak lain masih menunjukkan adanya karyawan yang belum mengoptimalkan kinerjanya secara penuh tanggung jawab bahkan nyaris adanya bebera karyawan yang dipandang belum merasa sesuai dengan imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan, dengan anggapan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih itu sudah biasa dan wajar tidak berarti kerja harus disorsis demi untuk kepentingan perusahaan. Hal ini seakan membuktikan rendahnya tingkat kesadaran karyawan dalam aktivitas kerja kesehariannya dan belum memandang pekerjaan sebagai suatu kebutuhan.

Dari gambaran kondisi karyawan pada PD. Perintis Plered-Cirebon tersebut, mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang; *bagaimana hubungan antara motivasi kerja karyawan dengan produktivitas perusahaan di PD.Perintis Plered-Cirebon.*

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, maka perumusan masalahnya bisa digolongkan ke dalam tiga jenis pertanyaan berikut :

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Penelitian

Wilayah penelitian dalam Skripsi ini adalah mencakup Manajemen Kewirausahaan

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan empirik.

c. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian ini adalah berupa masalah yang menimbulkan adanya kesenjangan antara harapan perusaha dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dengan motivasi kerja karyawan yang belum menghasilkan pencapaian maksimal.

2. Pembatasan Masalah

Agar masalah yang dibahas tidak terlalu luas, maka penulis membatasi analisa masalahnya dalam cakupan berikut :

a. Penelitian ini difokuskan pada persoalan motivasi kerja karyawan dengan tujuan meningkatkan produktivitas perusahaan.

b. Menganalisa kemungkinan adanya hubungan antara motivasi kerja karyawan dengan produktivitas perusahaan.

3. Pertanyaan Penelitian

a. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PD. Perintis Plered - Cirebon ?

- b. Bagaimana produktivitas perusahaan pada di PD.Perintis Plered Cirebon ?
- c. Adakah hubungan antara motivasi kerja karyawan dengan produktivitas perusahaan di PD.Perintis Plered Cirebon ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari rangkaian penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh data tentang motivasi kerja karyawan di PD. Perintis Plered - Cirebon ?
2. Untuk memperoleh data tentang produktivitas perusahaan pada di PD.Perintis Plered Cirebon ?
3. Untuk memperoleh data tentang hubungan antara motivasi kerja karyawan dengan produktivitas perusahaan pada PD.Perintis Plered Cirebon ?

D. Kerangka Pemikiran

Dalam tingkat persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitasnya, salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Indikasi keberhasilan suatu perusahaan ditandai oleh tingginya kualitas produk yang dihasilkan dan didukung oleh proses yang baik, yakni produktivitas perusahaan akan sangat ditentukan oleh kualitas produk,

cara dan kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan apa yang menjadi keinginan atau kebutuhan karyawan agar mereka dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat, demikian halnya sebaliknya.

Produktivitas suatu perusahaan sangat tergantung kepada kemauan para pekerja untuk bekerja lebih giat. Agar pekerja lebih giat melakukan pekerjaan, maka mereka perlu diberi motivasi dengan berbagai cara. Pada umumnya tingkah laku manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Disinilah letaknya peran penting dari motivasi.

Incentive maupun bonus merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula incentive yang diterima dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Studi penelitian tentang motivasi kerja karyawan sangat membantu perusahaan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara keduanya, sehingga perusahaan dapat menerapkan strategi manajemen yang tepat.

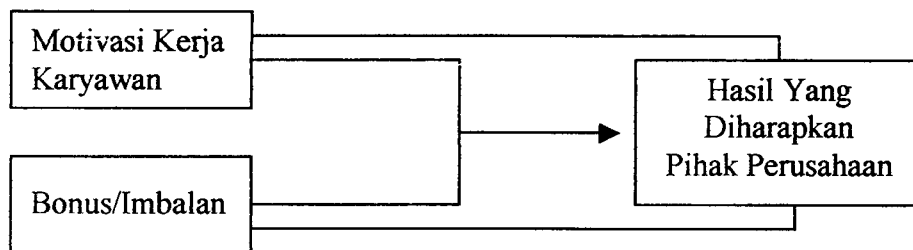
Upaya kekuatan dari motivasi dan energi yang dicurahkan tergantung pada nilai incentive serta probabilitas untuk memperoleh imbalan itu. Persepsi upaya dan probabilitas itu sebaliknya dipengaruhi juga oleh hasil penampilan sesungguhnya (*actual performance*). Jelas bahwa bila seseorang tahu dia mampu mengerjakan suatu tugas atau pernah mengerjakannya maka dia memiliki pekerjaan yang lebih baik mengenai upaya yang dibutuhkan dan

mengetahui lebih baik probabilitas imbalannya. Penampilan sesungguhnya dalam suatu pekerjaan ditentukan oleh upaya yang dicurahkan serta dipengaruhi oleh kemampuan untuk melaksanakan dan persepsinya tentang tugas.

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, maka PD Perintis yang membidangi perusahaan konveksi yang terdapat di Plered Cirebon, selalu melakukan upaya-upaya yang mengarah kepada peningkatan pencapaian produktivitas perusahaan. Pendekatan ini sangat erat kaitannya dengan memaksimalkan kemampuan karyawan dalam melakukan kinerja dengan memberikan keseimbangan kerjanya melalui pemberian imbalan dimana setiap karyawan dipacu agar imbalan yang diperoleh di luar upah yang seharusnya dapat memberikan kepuasan kerja sesuai dengan tugas yang diberikan baik secara langsung maupun tidak.

Berdasarkan pentingnya sistem imbalan dan kerja karyawan di atas, maka menurut Malayu S.P Hasibuan (1997 : 69) berpendapat bahwa; manusia mau bekerja giat karena untuk memenuhi kebutuhan fisik dan biologis berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar dari teori ini adalah orang akan bekerja giat dan penuh semangat apabila imbalan materi yang diterimanya berkaitan dengan tugas-tugasnya. Apabila imbalan tersebut ditingkatkan, maka dengan sendirinya semangat kerja meningkat dan diikuti oleh meningkatnya hasil kerja.

Dari teori yang dikemukakan di atas, maka motivasi kerja karyawan di PD Perintis Plered Cirebon secara tegas memiliki hubungan yang erat dengan tingkat produktivitas perusahaan, karena keduanya dipandang sama-sama menguntungkan. Kedekatan ini dapat dilihat dari sekema berikut :



Bagan di atas memperlihatkan bahwa tingkat bonus dan motivasi kerja karyawan akan saling mempengaruhi yang pada akhirnya akan diperoleh peningkatan produktivitas perusahaan. Karena itu berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat ditarik hipotesis sementara bahwa bonus memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja.

E. Langkah-Langkah Penelitian

Langkah-langkah penelitian yang ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Metode Penelitian

Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi yang lalu serta saat ini berdasarkan data yang ada. Sedangkan metode korelasional bertujuan untuk mengetahui bagaimana keeratan hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya (variabel bebas dan variabel terikat). Suprianto J. (1997 : 35)

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data ini diperoleh secara terjun langsung ke objek penelitian yang ada di lapangan dengan menggunakan teknik angket, observasi dan wawancara.

b. Sumber Data Sekunder

Data ini diperoleh dari sejumlah buku dan bacaan lainnya yang ada hubungannya dengan judul skripsi yang disusun penulis.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut Hadari Nawawi (1998 : 14) adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PD. Perintis Plered Cirebon yang berjumlah 13 orang.

b. Sampel

Menurut Anas Sudijono (1999 : 26), sampel adalah cara mengumpulkan data dengan jalan mencatat atau meneliti sejumlah kecil dari seluruh elemen yang menjadi objek penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel populasi yakni sampel dari seluruh populasi yang jumlahnya sebanyak 13 orang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi menurut Moh. Ali (1993 : 91) adalah penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan terhadap obyek, baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Wawancara

Wawancara menurut Suharsimi Arikunto (1993 : 126) adalah suatu teknik pengumpulan data melalui percakapan yang diarahkan pada suatu permasalahan tertentu.

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PD. Perintis Plered Cirebon.

c. Angket

Angket menurut Suharsimi Arikunto (1992 : 124) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yang dilakukan penulis yaitu mencata data tentangh beberapa kondisi obyektif yang ada pada lokasi penelitian.

5. Teknik Analisis Data

- a. Data kualitatif, diperoleh melalui observasi dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan logika.
- b. Data kuantitatif, diperoleh melalui penyebaran angket dan dianalisis dengan menggunakan skala prosentase hitung sebagai berikut :

$$\frac{F}{N} \times 100\% = P$$

F = Jumlah alternatif jawaban responden

N = Jumlah responden

100 % = Bilangan tetap

P = Jumlah jawaban yang diharapkan untuk mengklasifikasi skala prosentase tersebut di atas, digunakan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

100 % = seluruhnya

90 % - 99 % = hampir seluruhnya

60 % - 89 % = sebagian besar

51 % - 59 % = lebih dari setengah

50 % = setengahnya

40 % - 49 % = kurang dari setengah

10 % - 39 % = sebagian kecil

0 % = tidak ada sama sekali

Mengenai ada tidaknya hubungan antara usaha pihak perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui pembinaan motivasi kerja, penulis menggunakan rumus : product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2) - (\sum X)^2 (N \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi yang dicari

X = Nilai variabel X

Y = Nilai variabel Y

Tabel 1
Penilaian Skala Prosentase

No	Penilaian Skala Prosentase	
	Prosentase	Penafsiran
1	76% - 100%	Baik
2	56% - 75%	Cukup
3	40% - 55%	Kurang baik
4	Kurang dari 40%	Tidak baik

(Suharsimi Arikunto, 1998:246)

Adapaun untuk mengetahui besaran tingkat korelasi tersebut dapat dilihat pada ketentuan yang ada pada tabel berikut :

Tabel 2
Besarnya Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
$\pm 0,00 - \pm 0,20$	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang sangat rendah
$\pm 0,20 - \pm 0,40$	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang lemah atau rendah
$\pm 0,41 - \pm 0,60$	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang sedang atau cukup
$\pm 0,61 - \pm 0,80$	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi
$\pm 0,81 - \pm 1,00$	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang sangat tinggi

(Mohammad Ali, 1993:190)