
Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Karyawan Di Pt. Srikandi Inti Lestari

Rismaja Putra

Akademi Teknik Indonesia Cut
Meutia
rismaja.putra@aticutmeutia.ac.id

Zainal

Akademi Teknik Indonesia Cut
Meutia
zainal@aticutmeutia.ac.id

Fauzan Azim

Akademi Teknik Indonesia Cut
Meutia
fauzan.azim@aticutmeutia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dan produktivitas karyawan PT. Srikandi Inti Lestari . Penelitian ini dilakukan pada bulan 01 November 2017 sampai dengan 11 November 2017. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi. Hasil penelitian menggambarkan karyawan PT. Srikandi Inti Lestari memiliki motivasi dan produktivitas kerja yang cukup tinggi . Diketahui dari distribusi jawaban responden untuk pertanyaan motivasi terbesar pada setuju yaitu 50%, sangat setuju yaitu 20%, ragu-ragu yaitu 18%, tidak setuju yaitu 12% dan sangat tidak setuju yaitu 0%. Distribusi jawaban responden untuk pertanyaan produktivitas terbesar pada setuju yaitu 46%, sangat setuju yaitu 28%, ragu-ragu 18%, tidak setuju yaitu 8% dan sangat tidak setuju yaitu 0%. Hubungan antara motivasi dan produktivitas karyawan PT. Srikandi Inti Lestari setuju dengan nilai masing-masing 46% produktivitas dan 50% motivasi.

Kata kunci: Motivasi, Produktivitas.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain karena dukungan dari motivasi kerja pegawai. Motivasi menjadi penggerak organisasi

dalam mencapai tujuan, yang hal ini didasari oleh dua konsep dasar yaitu kebutuhan yang berasal dari orang itu sendiri dan tujuan di lingkungan di mana orang itu berada.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Produktivitas mencakup efisiensi, efektivitas, dan kualitas dari keluaran yang dicapai. Peningkatan produktivitas itu terletak pada dua faktor penting yaitu efisiensi dan kualitas dari masukan serta efektivitas dan kualitas dari keluaran yang dicapai.

Produktivitas perusahaan terdiri atas produktivitasmesin/peralatan dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu, sedangkan produktivitas mesin merupakan perbandingan antara output dengan kapital input tersebut meliputi tanah, mesin dan peralatan, sedangkan kapital outputnya berbedabeda sesuai dengan unsur kapitalnya dan unsur inputnya

II. KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi

Menurut Nawawi (2011) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Handoko (2015) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut Nawawi (2011) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Handoko (2015) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia.

Menurut Victor H. Vroom dalam Ndraha (2009:147) bahwa: Motivasi adalah produk tiga faktor, *Valence* (V), menunjukkan seberapa kuat keinginan seseorang untuk memperoleh suatu *reward*, misalnya jika hal yang paling didambakan oleh se-seorang pada suatu saat, promosi, maka itu berarti baginya promosi menduduki *valensi* tertinggi; *Expectancy* (E), menunjukkan kemungkinan keberhasilan kerja (*performance probability*). Probability itu bergerak dari 0, (nol, tiada harapan) ke 1 (satu, penuh harapan). *Instrumentality* (I), menunjukkan kemungkinan diterimanya *reward* jika pekerjaan berhasil.

Davis dan Newstrom (2014:87) mengemukakan bahwa setiap orang cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan budaya tempat orang itu hidup. Pola ini merupakan sikap yang mempengaruhi cara orang-orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka. Empat pola motivasi yang sangat penting adalah: prestasi, afiliasi, kompetensi dan kekuasaan. Prestasi adalah dorongan untuk mengatasi tantangan untuk maju dan berkembang. Afiliasi adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang secara efektif. Kompetensi adalah dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi. Kekuasaan adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi.

2. Produktivitas kerja

Menurut Yin Kimsean (2011-319) produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011-100) ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas yang tinggi: 1) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; 2) Aspek efisiensi tenaga kerja; 3) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011) ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas yang tinggi: 1) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; 2) Aspek efisiensi tenaga kerja; 3) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Menurut Tiffin dan Cormick dalam Sondang P Siagian (2003:93) ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik, tingkat kelelahan dan disiplin kerja serta motivasi. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Muchdarsyah Sinungan (2005) adalah: a) Tingkat pendidikan dan keahlian; b) Jenis teknologi dan hasil produksi; c) Kondisi lingkungan kerja; d) Kondisi kesehatan, kemampuan fisik dan mental; e) Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas; f) Keanekaragaman tugas; g) Sistem insentif; h) Keamanan kerja; i) Kepuasan kerja; j) Kepastian pekerjaan; k) Perspektif dari ambisi dan promosi

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Teknik pengumpulan data menggunakan

Angket (Questioner), Wawancara (Interview), Studi dokumentasi dan Studi Pustaka. Analisis data menggambarkan motivasi dan produktivitas karyawan PT, Srikandi Inti Lestari dengan variabel bebas adalah motivasi dan variabel terikat adalah produktivitas kerja.

IV. PEMBAHASAN

1. Motivasi kerja

Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemauan dalam bentuk kegiatan atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Srikandi Inti Letari, motivasi karyawan cukup tinggi dan merasa cukup termotivasi untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan posisi setuju sebesar 50%. Motivasi tersebut dirasakan oleh karyawan karena perusahaan memberikan suasana kerja dan hak-hak yang menurut karyawan layak untuk didapatkan. Suasana dan hak-hak tersebut seperti menjadi karyawan tetap, rekan nyaman dan menyenangkan, kesempatan untuk bersosialisasi dengan masyarakat diikuti dalam asuransi, mendapatkan jaminan hari tua, mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan dan gaji yang cukup.

2. Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis menindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Srikandi Inti Lestari cukup tinggi. Para karyawan ingin selalu menjadi lebih baik, memberikan yang terbaik bagi perusahaan, memberikan saran untuk perkembangan perusahaan, menerima kritik dan saran yang membangun, berusaha kreatif dan inovatif, belajar dari kesalahan, berusaha mencapai target dan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Karyawan yang kurang produktivitasnya sebesar 18% dikarenakan karyawan tersebut belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan dan tidak berusaha untuk selalu kreatif dan inovatif.

V. KESIMPULAN

1. Kesimpulan

- a. Motivasi kerja karyawan PT. Srikandi Inti Lestari memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Hal tersebut diketahui dari distribusi jawaban responden untuk pertanyaan motivasi pada setuju yaitu 50%, sangat setuju yaitu 20%, ragu-ragu yaitu 18%, tidak setuju yaitu 12% dan sangat tidak setuju yaitu 0%.
- b. Produktivitas kerja karyawan PT. Srikandi Inti Lestari memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi. Hal tersebut diketahui dari distribusi jawaban responden untuk pertanyaan produktivitas terbesar pada setuju yaitu 46%, sangat setuju yaitu 28%, ragu-ragu 18%, tidak setuju yaitu 8% dan sangat tidak setuju yaitu 0%.

- c. Hubungan antara motivasi dengan produktivitas karyawan PT. Srikandi Inti Lestari setuju dengan nilai masing-masing 46% produktivitas dan 50% untuk motivasi.

2. Saran

- a. Perusahaan harus meningkatkan pengecekan ke lapangan untuk mengetahui hasil yang dikerjakan oleh karyawan agar sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan..
- b. Perusahaan harus meningkatkan motivasi kepada karyawan agar produktivitas kerja yang dihasilkan semakin baik sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Karena berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengindikasikan bahwa karyawan akan lebih produktif jika karyawan tersebut semakin dimotivasi.

VI. REFERENCES

- Anoraga P. (2009). Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan. Msp. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- McCromick dikutip oleh Mangkunegara, A.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda Karya
- Moekijat, (2010). Manajemen Tenaga Kerja. Bandung: Pionir Jaya
- Muchdaryah Sinungan. (2009). Prduktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Poter Lawler dalam Sedarmayanti. (2012). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Robbins, Stephen (2012). Manajemen (Edisi Ke 11). Jakarta: Prehalindo
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sondang, P. Siagian, (2013). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. jakarta: Rineka Cipta.
- Veithzal, Rivai. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.