

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha saat ini berkembang semakin pesat, hal ini disebabkan karena adanya perubahan kondisi situasi pasar serta perekonomian dan teknologi yang semakin canggih. Pada masa perkembangan seperti saat ini, suatu perusahaan harus mempunyai daya saing dan keunggulan kompetitif agar terus dapat bertahan dalam suatu lingkungan persaingan bisnis. Salah satu cara yang dapat ditempuh agar perusahaan memiliki daya saing adalah dengan cara memberdayakan berbagai sumber daya yang dimiliki sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Salah satu indikator keberhasilan dari suatu perusahaan perusahaan adalah tingkat produktivitas.

Produktivitas mempunyai makna adanya keinginan dan upaya dalam meningkatkan kualitas dari suatu pekerjaan. Salah satu keberhasilan bisnis ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Dalam persaingan yang terjadi pada suatu lingkungan persaingan bisnis, agar tetap bertahan dan berkembang suatu perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya. Dalam proses peningkatan produktivitas perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan utama.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting di dalam sebuah organisasi karena manusialah yang menjadi kunci utama atas berhasil atau tidaknya organisasi tersebut melaksanakan misi dan tujuannya. Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan terwujudnya tujuan sebuah

organisasi. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, didukung oleh pendapat Faustino Cardoso Gomes (2003:2) yang menyatakan bahwa :

“Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Betapapun majunya teknologi berkembang informasi, tersedia modal, dan memadainya bahan namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya”.

Persaingan yang terjadi pada suatu lingkungan bisnis saat ini menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja yang tinggi tidak bisa dicapai begitu saja karena hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kualitas sumber daya manusia mencakup aspek lahiriah maupun batiniah, yang menentukan kinerja dari perusahaan. Salah satu ukuran yang dipakai untuk menentukan kinerja perusahaan adalah produktivitas perusahaan yang pada dasarnya mencerminkan produktivitas karyawan yang ada di perusahaan.

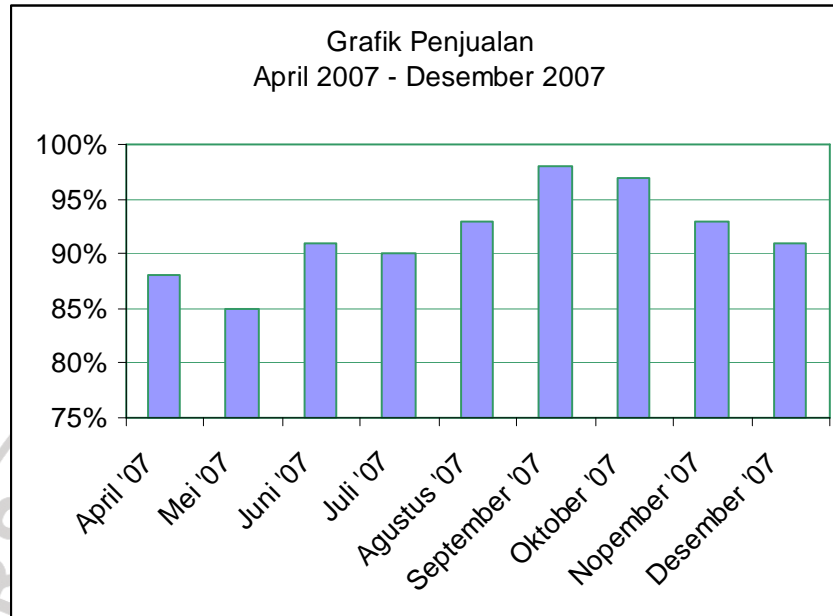
Perusahaan hendaknya memikirkan cara yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena hal ini akan memberikan suatu perkembangan yang baik bagi perusahaan dalam meningkatkan daya saingnya pada suatu lingkungan bisnis. Dalam hal ini perusahaan harus berupaya untuk membangkitkan produktivitas kerja karyawan dan berusaha agar para karyawan bisa bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerjanya dan juga dengan atasan. Salah satu perusahaan yang dituntut agar dapat meningkatkan dan terus mengevaluasi hasil unjuk kerja para karyawannya adalah Alifa Moslems Shopping Center.

Alifa Moslems Shopping Center yang merupakan salah satu *Group* dari PT. Citra Busana Indonesia, harus senantiasa memelihara produktivitas kerja para karyawannya agar dapat memberi perkembangan yang baik bagi perusahaan dan tercapai tujuan perusahaan. Menurut Husein Umar (2004:9), yang mengemukakan tentang dua dimensi produktivitas:

“Produktivitas mengimplikasikan dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Pengertian efektivitas itu sendiri adalah *“doing the right thing”*. Melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua yaitu efisiensi adalah *“doing things right”*. Melakukan yang benar dengan proses yang benar berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Untuk itu, produktivitas biasanya dicapai melalui efektivitas pencapaian tujuan dan efisiensi penggunaan sumber daya”.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa produktivitas suatu perusahaan dapat diketahui membandingkan antara realisasi atau keluaran yang dihasilkan dengan nilai masukan. Hal ini juga terjadi pada Alifa MSC dimana setiap bulan Alifa MSC melaksanakan suatu target dalam kegiatan penjualannya yaitu sebesar 100 Persen. Masalah produktivitas erat kaitannya dengan unjuk kerja yang maksimal dalam pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan. Rendahnya produktivitas kerja karyawan Alifa MSC ditunjukkan melalui gejala tidak tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut merupakan gambaran mengenai tingkat produktivitas Alifa MSC yang diperoleh dari perbandingan antara target dengan realisasi penjualan yang dihasilkan.

Gambar 1.1
Grafik Penjualan
April 2007 – Desember 2007



Sumber : Store Alifa MSC

Berdasarkan gambar di atas, terjadi penurunan persentase penjualan pada beberapa bulan terakhir. Seperti yang diungkapkan oleh kepala bagian Pemasaran Alifa Moslems Shopping Center, tingkat penjualan Alifa Moslems Shopping Center mengalami penurunan beberapa periode penjualan terakhir. Tingkat penjualan tidak mencapai target sebesar 100 persen, pada bulan nopember tingkat penjualan hanya mencapai 93 persen dan bulan berikutnya menurun hingga 91 persen. Menurunnya tingkat pencapaian target penjualan ini, menggambarkan rendahnya tingkat produktivitas perusahaan. Pada sisi lain, tidak tercapainya target penjualan sebesar 100 persen menunjukkan kurang maksimalnya unjuk kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan terdapat masalah dalam produktivitas perusahaan.

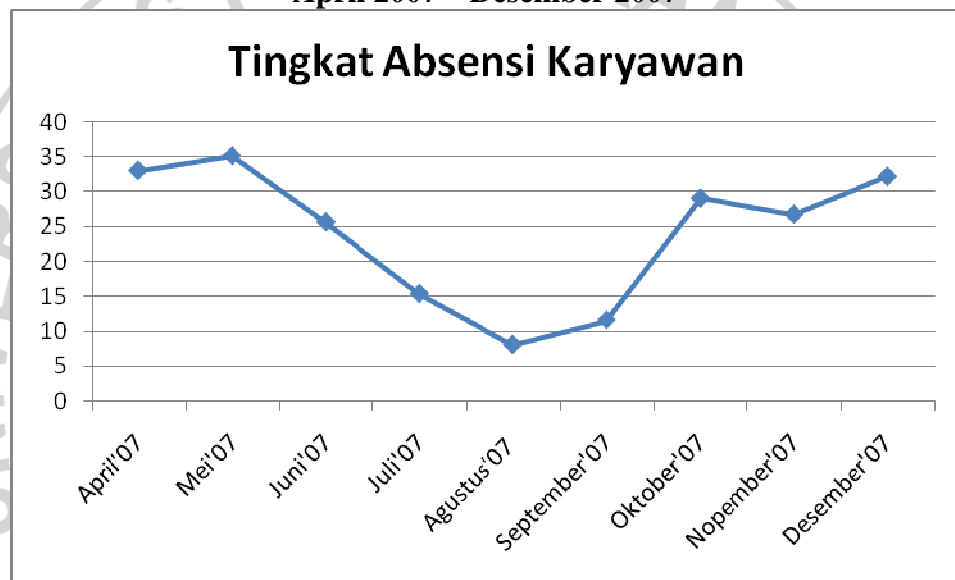
Menurut Kerlinger dan Nan Baldin yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2003:161), Produktivitas adalah hasil perkalian antara motivasi dengan kemampuan. Meningkatkan motivasi karyawan sangatlah penting, karena motivasi sangat mempengaruhi mutu dan kualitas *output* dari perusahaan. Usaha dalam peningkatan produktivitas kerja suatu sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, karena tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan manusia saja tetapi juga berkaitan dengan sikap mental dan perilaku. Peningkatan produktivitas yang bersifat mental atau perilaku bisa dilakukan dengan meningkatkan motivasi sumber daya manusia.

Mengenai pengertian Motivasi Malayu S.P Hasibuan (2003:143) menyatakan bahwa, "Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi". Berdasarkan pengertian motivasi tersebut dapat diketahui bahwa motivasi adalah suatu kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga segala tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tujuan dan pencapaian yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan sebagaimana perwujudan dari tujuan perusahaan.

Muchdarsyah Sinungan (2003:133) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin. Sikap karyawan untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan termasuk bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah

ditentukan perusahaan. Waktu absen yang terlampau banyak akan berpengaruh negatif terhadap produktivitas. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan, terdapat masalah yang menunjukkan tingginya tingkat absensi karyawan Alifa MSC. Berikut merupakan gambaran mengenai tingkat absensi karyawan Alifa MSC selama kurun waktu April 2007 hingga desember 2007.

Gambar 1.2
Tingkat Absensi Karyawan
April 2007 – Desember 2007



Sumber : HRD & GA Alifa MSC

Dari data di atas, diketahui bahwa tingkat absen karyawan cukup tinggi. Tingginya tingkat ketidakhadiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Hal ini menyebabkan terjadinya ketidaktercapaian target yang telah ditetapkan perusahaan untuk para karyawan. Masalah tingginya tingkat absen karyawan akan menghambat pelaksanaan kegiatan perusahaan. Masalah ini tentu saja nantinya akan berpengaruh negatif terhadap produktivitas perusahaan.

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan juga kualitas unjuk kerja juga penting untuk diperhatikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Laeham dan Wexley yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:65), “.....*Performance appraisals are crucial to the effectivity management of an organizations human resources, and the proper management of human resourcesis a critical variable effecting an organizations productivity*”. Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*). Unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Seseorang yang memiliki motivasi yang lebih tinggi akan terangsang untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin, sehingga produktivitas yang dihasilkannya pun akan lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang memiliki motivasi rendah.

Kenyataan dilapangan merujuk pada hasil wawancara, observasi serta perbandingan antara keluaran yang dihasilkan dengan nilai masukan dalam pencapaian target penjualan perusahaan tiap bulan, menunjukkan rendahnya produktivitas perusahaan. Hal ini dilihat dapat dari tidak tercapainya target penjualan perusahaan.

Manusia sebagai unsur terpenting dan paling menentukan kelancaran jalannya organisasi. Motivasi mempunyai peranan penting bagi anggota organisasi untuk menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan segala daya dan potensi

tenaga kerja ke arah pemanfaatan yang paling optimal sesuai dengan batas-batas kemampuan manusia dengan bantuan dan sarana-sarana yang tersedia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang ditentukan.

Dari uraian permasalahan tersebut, penulis merasa perlu untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alifa Moslem Shopping Center”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi kepada setiap organisasi untuk lebih meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi. Karyawan yang termotivasi akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu motivasi kerja memiliki peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan di setiap organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, selama beberapa waktu terakhir Alifa Moslems Shopping Center mengalami penurunan produktivitas dalam pencapaian hasil target penjualannya, hal ini mengindikasikan telah terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan Alifa MSC dilihat dari efektivitas pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan serta tingginya tingkat absensi karyawan.

Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*). Masalah rendahnya produktivitas kerja dapat dilihat dari faktor tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan, moneter, fiskal, harga, distribusi, dan lain-lain.

Masalah rendahnya produktivitas kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena produktivitas kerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan jaman.

Sesuai dengan identifikasi masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan Alifa Moslems Shopping Center?
2. Bagaimana tingkat produktivitas karyawan Alifa Moslems Shopping Center?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan Alifa Moslems Shopping Center?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan Alifa Moslems Shopping Center.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan Alifa Moslems Shopping Center.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat motivasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan Alifa Moslems Shopping Center.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini pada dasarnya terbagi dua yaitu:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi khususnya mengenai motivasi dan produktivitas kerja melalui temuan-temuan yang dapat menunjukkan tingkat keberlakuan teori dalam praktek.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan terutama dalam cara meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.