



Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari

Relationship Motivation with Employee Productivity at PT. Srikandi Inti Lestari

Yudi Daeng Polewangi *¹⁾ & Budi Utomo ²⁾

Program Studi Manajemen Industri, Akademi Teknik Indonesia Cut Meutia, Indonesia

* Corresponding author: ud_daenk@yahoo.com

Abstrak

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari. 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 yaitu setuju 50%, sangat setuju 20%, ragu-ragu 18%, tidak setuju 12% dan sangat tidak setuju 0%. Distribusi jawaban responden untuk pertanyaan produktivitas terbesar yaitu setuju 46%, sangat setuju 28%, ragu-ragu 18%, tidak setuju 8% dan sangat tidak setuju 0%. Berdasarkan hal tersebut terlihat jelas bahwa hubungan antara motivasi dengan produktivitas karyawan PT. Srikandi Inti Lestari saling mempengaruhi dengan nilai masing masing 46% untuk produktivitas dan 50% untuk motivasi.

Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas

Abstract

Motivation is very important to be considered by the management if they want every employee make a positive contribution to achieve the corporate goals. Given the importance of motivation, the attention of management regarding to problem of employee motivation is to motivating employees in the company through a series of specific businesses in accordance to company policy, so the employees motivation will be maintained. This study to determine the relationship of motivation with employee productivity at PT. Srikandi Inti Lestari. The results describe employees of PT. Srikandi Inti Lestari has a high motivation and work productivity. Given the distribution of respondents' answers to the biggest motivation questions that agree 50%, strongly agree 20%, hesitate 18%, disagree 12% and strongly disagree 0%. Distribution of respondents' answers to the largest productivity question that is 46% agree, strongly agree 28%, hesitate 18%, disagree 8% and strongly disagree 0%. Based on this it is clear that the relationship between motivation and employee productivity in PT. Srikandi Inti Lestari influence each other with the value of 46% for productivity and 50% for motivation.

Keywords : Motivation, Productivity.

How to Cite: Polewangi, Y.D & Utomo, B. (2017), Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari, *JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering)*, 1(2): 79-87

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Hal ini dikarenakan adanya garis interaksi antar individu itu sendiri, pada organisasi maupun pada teknologinya.

Perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas telah dimulai. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan

direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik namun bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih

menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana

kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh karyawan, karena mereka termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Adapun para ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian atau definisi motivasi, diantaranya :

- 1) Menurut Porter Lawler dalam Sedarmayanti (2012:52) "Motivasi adalah proses dimana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu".
- 2) Sedangkan menurut Hasibuan (2013:143) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses pengarahan, mendorong,

menggerakkan perilaku individu agar mau bekerja sama secara efektif kearah pencapaian suatu tujuan. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2013:94) "Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja".

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2013:49), yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan.
- 4) Meningkatkan kestabilan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja pegawai, yaitu:

- 1) Prinsip partisipasi

2) Dalam upaya motivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

3) Prinsip komunikasi

4) Prinsip mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

5) Prinsip mengakui andil bawahan

6) Prinsip mengakui bahwa bawahan atau pegawai mempunyai andil dalam usaha pencapaian tugas. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

7) Prinsip pendelegasian wewenang

8) Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

9) Prinsip memberi perhatian

10) Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

11) Stephen P. Robins (2012:40-44) menyatakan secara umum bahwa produktivitas merupakan keluaran tiap jam kerja dengan memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan.

Sejalan dengan pengembangan diatas, Sedarmayanti (2013) menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran dengan efisiensi salah satu masukan yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam waktu tertentu.

Faktor-faktor yang turut menentukan produktivitas adalah

1) Sikap mental

Sikap mental terdiri atas 2 bagian, yaitu

- a. Etika dan disiplin kerja
- b. Motivasi

2) Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

3) Keterampilan

Apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja yang baik.

4) Manajemen

Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif.

5) Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan dapat meningkatkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

6) Suasana kerja

Suasana kerja yang baik mendorong karyawan merasa senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik kearah peningkatan produktivitas.

7) Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan kebosanan terhadap pekerjaanya.

8) Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan prroduktivitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan menggambarkan motivasi dan produktivitas karyawan PT. Srikandi Inti Lestari Medan. Variabel bebas (independent variabel) dalam penelitian ini adalah motivasi dan variabel terikat (dependent variabel) adalah produktivitas karyawan. Untuk mendapatkan tanggapan

karyawan maka dilakukan penyebaran kuesioner dan hasil dari kuesioner tersebut akan dikuantitatifkan dengan metode likert.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kuesioner

Kuesioner adalah alat riset atau survei yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis, yang bertujuan untuk mendapatkan tanggapan dari kelompok orang terpilih melalui wawancara pribadi atau melalui daftar pertanyaan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kusioner tertutup. Kuisioner tertutup adalah kuisioner yang respondennya tidak diberi kesempatan dalam menjawab, jawaban dari pertanyaan kuesioner sudah disediakan oleh peneliti.

2) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.

3) Observasi

Observasi yaitu proses pencatatan pola perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistemastis dengan atau tanpa adanya komunikasi dengan individu-individu yang teliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel motivasi kerja karyawan pada PT. Srikandi Inti Lestari diukur dengan 15 pertanyaan tentang motivasi terlihat pada Tabel 1.

Pada Tabel 1 terlihat bahwa sebagian besar jawaban responden ada pada posisi setuju (50%) hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi karyawan PT. Srikandi Inti Lestari cukup tinggi dan merasa cukup termotivasi untuk melakukan aktivitas kerjanya. 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 kerja yang mendukung, pujian, mengikuti pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, kesempatan untuk bersosialisasi dengan masyarakat diikuti dalam asuransi, mendapatkan jaminan hari tua, mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan dan gaji yang cukup.

Manusia terdorong untuk mendapatkan kebutuhan fisik melalui kerja dan produktivitas sehingga dengan meningkatkan produktivitas kerja, maka akan meningkatkan pendapatan mereka sehingga kebutuhan pokok akan dapat terpenuhi.

Maslow menyatakan bahwa ada berbagai jenis kebutuhan yang harus dipenuhi oleh manusia secara pribadi seperti kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial dan kebutuhan fisiologis yang kesemuanya memotivasi manusia untuk selalu

Tabel 1. Motivasi karyawan PT. Srikandi Inti Lestari

Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah responden
X1	11	12	5	2	-	30
X2	7	16	6	1	-	30
X3	6	14	9	1	-	30
X4	5	16	6	3	-	30
X5	8	14	7	1	-	30
X6	6	13	7	4	-	30
X7	6	13	6	5	-	30
X8	3	20	4	3	-	30
X9	9	11	5	5	-	30
X10	2	21	5	2	-	30
X11	5	14	4	7	-	30
X12	8	11	5	6	-	30
X13	5	13	7	5	-	30
X14	4	18	5	3	-	30
X15	8	17	3	2	-	30
Jumlah	93	223	84	50	0	450
Persen	20%	50%	18%	12%	0%	100%

memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan seperti makan, setelah seseorang makan, dalam waktu beberapa jam kemudian akan merasa lapar kembali, atau seseorang yang menginginkan promosi dalam pekerjaannya, setelah kebutuhannya terpenuhi selang beberapa tahun kemudian, seseorang mulai merasakan kebutuhan untuk promosi menuju ketempat yang lebih tinggi (Anoraga, 2009).

Produktivitas kerja sering kali dikaitkan dengan keefektifan dan efisiensi dari kerja atau dikaitkan dengan masalah rasio hasil kerja (keluaran) dan berbagai sumber

yang diperlukan untuk tercapainya hasil kerja tersebut (masukan). Produktivitas kerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas tinggi. Variabel produktivitas karyawan PT. Srikandi Inti Lestari diukur dengan 10 pertanyaan terlihat pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa distribusi jawaban responden sebagian besar ada pada posisi setuju (46%), hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas 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. Dari Tabel terlihat bahwa karyawan yang kurang produktif sebesar 18%, hal tersebut dikarenakan karyawan tersebut belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan dan tidak berusaha untuk selalu kreatif dan inovatif.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Soedirman dalam Sedarmayanti (2013) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu penghasilan, lingkungan dan iklim kerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara umum yaitu kedisiplinan yang merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.

Tabel 2. Produktivitas Karyawan PT. Srikandi Inti Lestari

Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah responden
Y1	7	16	4	3	-	30
Y2	9	14	4	3	-	30
Y3	12	12	4	2	-	30
Y4	8	12	5	5	-	30
Y5	8	14	6	2	-	30
Y6	9	12	7	2	-	30
Y7	8	14	7	1	-	30
Y8	8	14	6	2	-	30
Y9	8	13	8	1	-	30
Y10	6	14	5	5	-	30
Jumlah	83	135	56	26	-	300
Persen	28%	46%	18%	8%	0%	100%

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan PT. Srikandi Inti Lestari memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Hal tersebut diketahui dari distribusi jawaban responden untuk pertanyaan motivasi terbesar pada setuju 50%, sangat setuju 20%, ragu-ragu 18%, tidak setuju 12%, dan sangat tidak setuju 0%. Dari segi 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 46%, sangat setuju 28%, ragu-ragu 18%, tidak setuju 8%, dan sangat tidak setuju 0%.

Hubungan antara motivasi dengan produktivitas karyawan PT. Srikandi Inti

Lestari saling mempengaruhi dengan nilai masing-masing 46% produktifitas dan 50% motivasi .

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. P. (2009). Psikologi Kerja. Jakarta penerbit Rineka Cipta
- Hasibuan. (2013). Manajem 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
- Sinungan. M. (2009). Produktivitas apa & Bagaimana. Jakarta. Bumi Aksara.
- Lawler. P & Sedarmayanti (2012). Tata Kerja dan Produkivitas Kerja. Bandung Penerbit CV. Mandar Maju.
- Robins, Stephen. (2012). Manajemen (edisi ke 11). Jakarta Prehalindo
- Sedarmayanti (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian S. P. (2013). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai. V. (2011). Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Pertama. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.