

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri rokok merupakan salah satu industri yang memiliki kontribusi besar bagi pemerintah maupun masyarakat, sehingga produktivitas industri ini sangat potensial untuk ditingkatkan. Bagi pemerintah, industri rokok menjadi salah satu sumber penerimaan negara yang juga membantu mengatasi masalah ketenagakerjaan. Penerimaan negara tersebut diperoleh dari berbagai pajak yang dikenakan, yaitu pajak penghasilan, pajak pertambahan nilai, pajak bumi dan bangunan, serta cukai tembakau. Selain itu dalam proses produksi, rokok melibatkan banyak tenaga kerja mulai dari pembudidayaan tanaman hingga pengolahannya menjadi rokok, maka secara tidak langsung industri rokok juga mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Sehubungan dengan usaha peningkatan produktivitas, salah satu faktor yang sangat berpengaruh adalah tenaga kerja. Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar karyawannya memiliki semangat, gairah dan prestasi kerja yang tinggi, karena kesemuanya itu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya juga meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga perusahaan berkembang sesuai dengan yang diharapkan.

Industri rokok memproduksi secara massa (terus-menerus) sehingga rawan terhadap pemogokan yang dapat menghambat kelangsungan proses produksi, atau bahkan mengakibatkan terhentinya produksi. Selain

itu pekerjaan dan kondisi kerja yang tetap (monoton) memungkinkan terjadinya kejenuhan bagi karyawan sehingga dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Oleh karena itu perlu diberikan motivasi yang tepat dengan melihat faktor-faktor yang menjadi motivasi kerja bagi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Maslow (1999), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Artinya motivasi kerja karyawan dapat naik atau turun tergantung apakah kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak, sesuai bagi tahapan hidup yang sedang dimiliki. Dengan mengetahui faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat dipilih langkah yang tepat dalam usaha memotivasi karyawan dalam mencapai produktivitas kerja yang diharapkan. Makin tepat usaha pemberian motivasi, maka produktivitas kerja akan semakin tinggi, dan hal ini membawa keuntungan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Suatu kajian mengenai sejauh mana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, khususnya pada Perusahaan Rokok Bokor Mas Mojokerto yang belum banyak dilakukan. Hal inilah yang mendorong untuk melakukan penelitian ini dengan judul "Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Bokor Mas Mojokerto". Dalam hal ini faktor-faktor motivasi yang diteliti adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan harapan diketahui faktor yang berpengaruh paling besar.

B. Rumusan Masalah

Tingkat produktivitas tenaga kerja bukan semata-mata menjadi masalah bagi karyawan, tetapi juga pihak perusahaan dan pemerintah. Oleh karena itu memotivasi karyawan agar memiliki semangat, gairah dan prestasi kerja yang tinggi menjadi salah satu tugas yang penting bagi perusahaan.

Seperti yang telah disampaikan pada latar belakang di atas, menurut Maslow (1999), yang menjadi faktor-faktor motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan mengetahui pengaruh dari masing-masing faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat dipilih langkah yang tepat dalam usaha memotivasi karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang diharapkan

Berdasarkan uraian tersebut maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Mana diantara tahapan-tahapan motivasi tersebut yang memberikan pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan.

2. Untuk mengetahui mana diantara tahapan-tahapan motivasi tersebut yang memberikan pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk membandingkan serta menerapkan antara teori yang selama ini didapat pada waktu kuliah dengan kenyataan yang sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan masukan yang bermanfaat kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai pemberian motivasi yang tepat.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan.