

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Persaingan dunia kerja yang semakin kompleks tentunya menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas pula. Kemajuan teknologi di segala bidang, akhirnya mau tidak mau juga mengarahkan sumber daya manusia untuk dapat menyesuaikan diri jika tak ingin dibilang *gaptek* alias gagap teknologi.

Hanya saja, seiring dengan segalanya yang serba canggih, manusia seringkali disudutkan pada berbagai macam persoalan yang ada di sekelilingnya baik dari dalam (internal) ataupun dari luar (eksternal) manusia itu sendiri. Hal-hal inilah salah satunya yang menentukan kualitas sumber daya manusia hingga mereka bisa bertahan dalam tantangan global di bidang sosial ekonomi.

Tak dapat dipungkiri, peranan manusia dalam suatu perusahaan sebagai salah satu organisasi pencipta lapangan kerja tentunya sangat penting sebagai motor penggerak perusahaan dan sebagai salah satu faktor yang menentukan kelancaran proses produksi.

Seperti kita ketahui, perusahaan pasti mempunyai tujuan untuk mendapatkan laba dan profit sesuai yang diinginkan. Namun, tujuan perusahaan tidak akan dapat terlaksana hanya dengan sumber daya manusia yang tidak mempunyai komitmen untuk berkembang. Dalam

kenyataannya, manusia sebagai faktor penentu dalam kelancaran proses produksi selalu tidak lepas dari berbagai macam kebutuhan atau keinginan yang mendorongnya untuk mencapai tujuan tertentu. Segala keinginan tersebut dipercaya dapat memicu, membangkitkan dan menggerakkan perilaku seseorang. Artinya, jika manusia menginginkan atau membutuhkan sesuatu, mereka pasti berusaha untuk memenuhinya.

Demi mendorong para karyawannya untuk dapat bekerja dan berusaha secara optimal dengan adanya keinginan memenuhi kebutuhannya, tentu dibutuhkan kebijaksanaan pimpinan perusahaan dalam usahanya untuk menggerakkan, mengajak dan mengarahkan karyawan. Kebijakan yang dipakai dalam hal ini adalah dengan memberikan motivasi atau dorongan untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Menurut Madura (2001: 2) “Jika perusahaan mengembangkan berbagai strategi untuk mencapai perencanaan strategis, hal itu tergantung pada bagaimana manajer memanfaatkan para karyawan dan sumber daya lainnya untuk membuat strategi tersebut dapat dilaksanakan.”

Kemajuan suatu perusahaan selalu saja tergantung pada kinerja karyawannya. Jika pimpinan perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan sesuai *job*

*description*-nya dengan tepat, secara otomatis perusahaan akan dapat pula memaksimalkan nilainya.

Meski begitu, usaha memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan kebutuhan dan perilaku manusia yang berbeda antara satu dengan yang lain dalam memenuhi kebutuhan dan harapan-harapannya. Selain itu, pimpinan seringkali dihadapkan pada kualitas karyawan yang berbeda, karena ada karyawan yang rajin dan ada karyawan yang malas serta ada karyawan yang pandai dan ada karyawan yang kurang pandai. Hal tersebut merupakan tugas yang sangat berat bagi pimpinan perusahaan agar mana ia bisa menggerakkan seluruh karyawan tanpa terkecuali untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pimpinan yang baik dan jeli tentunya dapat menjelaskan perbedaan tersebut dari sudut imbalan yang diterima karyawan, latar belakang pendidikan, keluarga dan kreativitas yang dimiliki karyawan tersebut.

Karenanya, pimpinan perusahaan harus peka dan berusaha untuk mengetahui dorongan yang menyebabkan karyawannya mau untuk bekerja pada perusahaannya. Kalaupun karyawan tersebut telah lama bekerja dalam perusahaannya, pimpinan juga harus bisa mengetahui keinginan dan kebutuhan karyawan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Dengan mengetahui keinginan yang dapat mendorong kinerja karyawan, maka

hal tersebut akan dapat digunakan sebagai patokan bagi pimpinan untuk menentukan pemberian motivasi yang tepat bagi karyawan.

Jika dapat diteliti, segala perbedaan dan berbagai jenis tingkah laku para karyawan akan berhubungan dengan kebutuhan dan tujuan. Karena adanya kebutuhan tertentu pasti akan dapat digunakan sebagai penggerak dan penguat motivasi. Karenanya, motivasi dapat pula diartikan sebagai alat pembangkit dan penggerak yang ada dalam diri masing-masing manusia dengan harapan agar bisa memenuhi kebutuhannya.

Tak hanya dalam bentuk insentif, motivasi juga bisa diwujudkan dalam bentuk yang lain. Ada berbagai macam hal yang bisa memotivasi dan dijadikan sebagai pendorong kinerja karyawan. Berbagai macam cara memotivasi karyawan dapat menyebabkan seseorang berperilaku atau bertindak yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan serta menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh orang tersebut.

Hal-hal kecil seperti perhatian pimpinan kepada karyawannya akan dapat meningkatkan rasa saling percaya sehingga dapat memperbaiki sikap dan semangat kerja karyawan juga mengurangi ketegangan situasi kerja. Perasaan saling membutuhkan juga bisa menjadi suatu alat yang ampuh untuk memotivasi karyawan. Dalam kenyataannya, perusahaan mempekerjakan karyawan karena membutuhkan produktivitasnya. Sementara karyawan sebagai

mahluk sosial membutuhkan perusahaan agar bisa memperoleh pendapatan. Jika hal-hal kecil semacam itu bisa dikembangkan dengan baik, sudah tentu karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Salah satu bentuk motivasi lainnya yang juga bisa diberikan oleh perusahaan yaitu kelayakan upah yang sesuai dengan keinginan karyawan. Pemberian upah yang sesuai dengan keinginan karyawan otomatis dapat memacu semangatnya untuk bekerja lebih baik lagi. Selain itu, motivasi dapat pula diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang menumbuhkan loyalitas dan produktivitas karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut penting sekali karena karyawan merasa kebutuhan hidup dan hari tuanya dapat terjamin apabila ia mempertahankan kinerjanya dengan baik. Sehingga, karyawan juga berpikir untuk terus turut memajukan perusahaannya jika ingin mendapatkan jaminan sosial.

Setiap karyawan pasti mempunyai motif dalam bekerja bekerja untuk memenuhi semua kebutuhan termasuk juga kepuasan hidupnya. Semakin tinggi keinginan dan kebutuhannya, maka semakin tinggi pula motivasi untuk bekerja.

Dari uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja sangatlah erat. Jika motivasi yang diberikan oleh perusahaan tepat dan sesuai maka karyawan akan lebih semangat dan bergairah saat bekerja. Secara

otomatis hal ini juga akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja.

Terkait hal tersebut diatas, peneliti lebih mengkhususkan penelitiannya pada motivasi dan produktivitas karyawan dengan judul “PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. MUTIARA ABADI KORAN PENDIDIKAN DI MALANG.”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan uraian diatas , maka permasalahan dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: “Adakah pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Mutiara Abadi di Malang?”

1. Apakah variabel upah ( $X_1$ ) dan Jaminan Sosial ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Manakah diantara kedua variabel tersebut yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian dan kegiatan yang dilakukan dalam mengajukan penelitian tentunya mempunyai tujuan. Adapun tujuan penelitian yang dicapai penulis adalah:

1. Untuk mengetahui sejauh mana variabel upah ( $X_1$ ) dan Jaminan Sosial ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Untuk mengetahui variabel upah ataukah variabel jaminan sosial yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Kegunaan Teori**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan pemikiran bagi pengembangan ilmu ekonomi khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terlebih lagi terkait dengan berbagai teori untuk memotivasi sumber daya manusia demi peningkatan produktivitas perusahaan. Selain itu, juga dapat memberikan data-data ilmiah yang mampu menjelaskan fenomena yang terkait dengan teori motivasi yang terjadi. Yaitu mengenai pendekatan teori motivasi karyawan terhadap produktivitas dan peningkatan kinerjanya.

##### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Kegunaan untuk perusahaan khususnya CV Mutiara Abadi “KORAN PENDIDIKAN” di Malang, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dalam menentukan kebijaksanaan

pemberian motivasi kepada karyawan secara tepat, guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

- b. Kegunaan untuk peneliti selanjutnya, yaitu dapat digunakan sebagai bahan rujukan yang dapat dibandingkan dengan penelitian lain sejalan dengan perkembangan dunia usaha dan organisasi.