

Bab I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemahaman Mengenai perusahaan sebagai bagian dari sistem ekonomi swasta terasa menarik apabila dikaitkan dengan fungsi-fungsi yang diemban di masyarakat. Hal yang paling substansial dalam pemahaman ini bahwa kesinambungannya memiliki peran-peran yang cukup strategis, baik yang sifatnya ekonomis maupun sosial. Dalam aspek ekonomi, perusahaan adalah institusi ekonomi secara khusus bertujuan untuk mencapai laba yang maksimal. Sedangkan pada bagian lainnya, pemerintah juga mendapatkan pemasukan berupa penerimaan pajak dari perusahaan dan aspek sosialnya adalah membantu menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat yang berarti pula mengurangi tingkat pengangguran.

Hubungannya dengan uraian tersebut, maka motivasi merupakan salah satu fokus perhatian dalam manajemen perusahaan. Dikatakan sebagai pusat perhatian karena dengan semangat kerja serta harapan-harapan yang diinginkan karyawan menjadi modal dasar dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Sesungguhnya motivasi menjadi bagian yang terpenting dalam membina komunikasi semua unsur dalam perusahaan. Dengan pemberian motivasi yang baik, diharapkan produktivitas kerja karyawan akan semakin baik pula. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah kondisi menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk. Seorang tenaga

kerja dikatakan produktif jika ia mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Jadi, bila seorang karyawan mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar yang telah ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat, maka karyawan tersebut menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik atau lebih tinggi.

PT. Jaminan Sosial dan Tenaga Kerja (Jamsostek) yang ada di Provinsi Gorontalo, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang asuransi. Dalam kegiatan operasinya, perusahaan ini tidak terlepas dengan persoalan-persoalan perekrutan dan promosi kepada konsumen atau user. Dengan demikian, sepiantas pekerjaannya lebih terpusat pada pelayanan, kepada pelanggan yang telah menjadi user dan upaya perekrutan sebagai user baru, oleh karena itu dibutuhkan kerja-kerja ekstra. Dalam posisi ini, yang terpenting adalah terciptanya hubungan kerja sama motivasi karyawan dalam menjalankan tugas. Hubungan kerja dan semangat kerja dapat tercipta bila suasana organisasi berjalan baik, dan menjadi perusahaan yang hamper memiliki cabang disemua kota di Indonesia. Kondisi ini menunjukkan bila perusahaan tersebut sudah berkembang baik.

Di Gorontalo, perusahaan Jamsostek ini sudah lama berdiri sejak tahun 1997, sehingga pelanggannya cukup besar, 34.000 jiwa, Manajemen Organisasi masih bersifat sentralistik, namun dari segi pelaksanaan teknis di setiap cabang atau wilayah, menyesuaikan pada kondisi daerah tempat perusahaan tersebut berdomisili. Selanjutnya, manajemen di PT Jamsostek Gorontalo belum sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari hubungan komunikasi antar karyawan masih ada

yang mengedepankan sifat-sifat menag sendiri dan mendominasi pekerjaan pada setiap bagian yang ada. Disisi lain, pimpinan kurang memperhatikan kondisi karyawan yang telah menjalankan tugas dan fungsi teknis sebagai penggerak perusahaan.

Hasil observasi awal peneliti di lokasi penelitian, perusahaan yang sejatinya melaksanakan manajemen yang baik, khususnya pada pelaksanaan kerja di tingkatan karyawan, karena sesungguhnya perusahaan ini lebih mengutamakan pencapaian target kerja pada jatuh tempo tertentu. Disaming itu, iklim kerja karyawan di PT Jamsostek Gorontalo mengalami kendala serius, kendala yang dimaksudkan adalah kurangnya terjalin komunikasi yang efektif antar bagian atau seksi yang ada, sehingga sering terjadinya tunpang tindih peran karyawan dalam menjalankan fungsinya masing-masing. Masalah indisipliner karyawan menjadi bagian tidak terpisahkan dari persoalan yang melilit perusahaan tersebut. Kondisi ini dalam ilmu manajemen sangat fatal, karena akan berdampak pada produktivitas kerja perusahaan. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Handoko (1988:55) lingkungan kerja, kedisiplinan, komunikasi, kesehatan serta pengukuran produktivitas. Indikator-indikator tersebut dapat dijadikan acuan dalam melihat produktivitas kerja bagi setiap karyawan termasuk di PT Jamsostek Gorontalo.

Secara faktual, yang terjadi saat ini di PT Jamsostek Gorontalo adalah lemahnya komunikasi yang intensif antara pimpinan dan karayawan. Hubungan komunikasi yang kurang baik akan memberikan implikasi yang kurang baik dalam pelaksanaan kerja. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi karyawan yang belum

maksimal, yang berakibat pada produktivitas karyawan rendah, semangat kerja karyawan yang ada di PT Jamsostek hanya dalam bentuk “memenuhi kewajiban” untuk melaksanakan tugas, dan target capaian kerja terabaikan.

Disamping itu, budaya kerja menjadi factor penting pada PT Jamsostek Gorontalo. Budaya kerja di perusahaan, menuntut karyawan untuk lebih profesional dan mengacu pada tugas pokok masing-masing. Pengamatan awal peneliti di PT Jamsostek Gorontalo, menunjukkan bahwa kerja sama antar unit kerja dalam organisasi kurang harmonis, prinsip-prinsip manajemen belum dijalankan dengan baik, sehingga berdampak pada penerapan budaya kerja yang belum kondusif sebagaimana mestinya.

Fakta-fakta di atas adalah bagian dari permasalahan dalam pelaksanaan kerja yang ada di PT Jamsostek Gorontalo, hal ini tersebut bila dilihat dari sisi karyawan akan berdampak pada motivasi kerja yang kurang baik, karena adanya ketidakharmonisan akan menimbulkan persaingan tidak sehat dalam pelaksanaan kerja. Kekhawatiran tersebut telah terjadi, sehingga dibutuhkan peran pimpinan untuk terus memberikan semangat kerja dan dengan berbagai macam strategi misalnya saja pemberian *punishment* bagi setiap karyawan yang dinilai tidak efektif dalam menjalankan kerja, begitupula bagi karyawan yang telah bekerja baik dan layak mendapatkan *reward* atas pekerjaan yang dilakukan. Bila strategi ini dilakukan, maka upaya memperbaiki produktivitas kerja karyawan akan tercapai dan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Fakta-fakta lapangan sebagaimana telah digambarkan tersebut di atas, menurut peneliti masih menjadi persolan serius dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Realitas demikian akan semakin kompleks, apabila manajemen perusahaan tidak mengambil langkah-langkah antisipatif mengenai semangat kerja serta sistem manajerial yang perlu diperketat dengan mengedepankan prinsip-prinsip profesionalisme. Peneliti beranggapan bahwa perusahaan akan mengalami hambatan dalam operasinya apabila manajemen tidak memiliki komitmen yang kuat untuk memperbaiki pola komunikasi dengan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan menspesifikasikan dalam judul “ *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja di PT Jamsostek Gorontalo*”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah penelitian:

1. Motivasi kerja karyawan saat ini mengalami penurunan, dan sifat-sifat professional belum berjalan dengan baik ;
2. Komunikasi yang terbangun antar karyawan kurang efektif;
3. Peran pimpinan dalam membangun budaya kerja organisasi, sehingga berdampak pada tumpang tindihnya pelaksanaan kerja antara karyawan;
4. Pemberian *reward* dan *punishment* bagi karyawan yang dinilai bekerja baik tidak bekerja dengan baik.

5. Target capaian pelanggan dan pelayanan yang diberikan perusahaan menjadi tidak efektif sebagaimana tuntutan manajemen, dengan demikian dapat dikatakan produktivitasnya mengalami penurunan.

1.3 Rumusan Masalah

Mengacu pada identifikasi masalah yang ada, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Jamsostek Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Jamsostek Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis yakni hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengetahuan dan informasi khususnya yang berhubungan dengan motivasi dan produktivitas kerja karyawan;
2. Manfaat praktis, yakni peneliti diharapkan dapat memberikan masukan kepada peneliti ataupun pengguna penelitian untuk referensi awal tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Jamsostek Gorontalo.