

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan industri secara umum terbilang cukup maju. Hal ini terbukti munculnya perusahaan-perusahaan baik yang berskala kecil menengah maupun besar yang ikut meramaikan dunia usaha di seluruh daerah. Perkembangan industri di Indonesia secara keseluruhan hampir selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya, dimulai dari industri jasa, makanan, pakaian, peralatan elektronik, perabotan rumah tangga hingga otomotive. Begitu pula yang terjadi di industri rotan, karena Indonesia merupakan negara penghasil rotan terbesar di dunia, diperkirakan 80% bahan baku rotan di seluruh dunia dihasilkan oleh Indonesia, sisanya dihasilkan oleh negara lain seperti : Philipina, Vietnam dan negara-negara asia lainnya (APRI, 2010).

Pada umumnya suatu perusahaan didirikan dengan harapan dapat berproduksi pada tingkat yang tinggi dan dapat mempertahankan keberadaannya ditengah persaingan produksi secara terus menerus. Produktivitas kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan,

menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Sebaliknya, tingkat produktivitas kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja. Produktivitas perusahaan yang tinggi akan berdampak pada karyawan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, produktivitas kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah produktivitas kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Wahyuningsih, 2012).

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Loyalitas dan produktivitas kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan

melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan, dorongan itulah yang disebut motivasi. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik yaitu manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang karyawan termotivasi dalam perusahaan.

Dalam kenyataan sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Kehadiran Usaha dagang (UD) Rotan Indah Kabupaten Gorontalo adalah perusahaan yang khusus bergerak di bidang perdagangan furniture / kerajinan rotan baik indoor maupun outdoor mulai dari kursi tamu rotan, sofa rotan, meja makan rotan, kursi teras rotan, ayunan rotan dan produk furniture rotan lainnya. Perusahaan melayani berbagai macam kebutuhan yang diperlukan oleh masyarakat perumahan, perkantoran, maupun komersial seperti perhotelan, kafe dan rumah makan. Produk yang ditawarkan tentunya memiliki kualitas yang tinggi dan berbahan dasar yang berkualitas tinggi pula. Bahan utama furniture yaitu rotan alami, dan pesanan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen.

Hasil pengamatan peneliti menemukan bahwa produktivitas kerja karyawan belum maksimal. Misalnya, pada pemenuhan target penjualan belum sesuai estimasi perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
 Produktivitas UD. Rotan Indah Kabupaten Gorontalo
 Periode 2014-2016

No	Tahun	Target (Rp)	Uraian		Persentase (%)	Ket
			Biaya dan Pembelian (Rp)	Penjualan Produk (Rp)		
1	2014	250.000.000	133.585.000	201.267.000	80,50	
2	2015	260.000.000	139.860.000	206.311.000	79,35	
3	2016	270.000.000	142.286.000	209.790.000	77,70	

Sumber: UD. Rotan Indah, 2016

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dijelaskan bahwa terdapat selisih dari target yang sudah ditetapkan perusahaan dengan penjualan akhir produk. Fenomena diatas disebabkan oleh faktor antara lain, ketidakhadiran karyawan dalam menyelesaikan produk kerajinan tangan (anyaman eceng gondok) sering membuat tidak terpenuhinya pesanan. Hasil produk lebih banyak menjadi piutang perusahaan kepada pihak ketiga (*show room*), sehingga menyebabkan keterlambatan pembayaran biaya produksi. Untuk itu, Pimpinan perusahaan harus dapat menerapkan strategi yang tepat serta mampu mengarahkan para karyawan untuk memproduksi atau memberikan hasil kerja terbaik agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan mempunyai pandangan

untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami kemunduran sehingga kinerjanya dianggap kurang berarti bagi usaha. Hal ini dapat kita lihat dari terdapat banyak kekosongan tempat kerja setiap karyawan ketika jam istirahat berakhir, terdapat kerusakan peralatan kerja seperti kompresor, mesin amplas dan mesin pemotong rotan yang menyebabkan tingkat produktivitas karyawan mengalami kemunduran. Selain itu banyaknya jumlah orderan yang mencapai ribuan untuk satu model kerajinan, membuat karyawan merasa terbebani dengan kontrak kerja pimpinan dengan pelanggan. Kendala-kendala ini, dimungkinkan disebabkan karena pimpinan usaha, dirasa kurang membangkitkan motivasi kerja yang menyenangkan, disebabkan kurangnya kedekatan emosional atau terdapat batasan antara pimpinan dengan karyawannya. Kemudian hal ini juga dikarenakan fasilitas kerja yang di rasa belum maksimal seperti kurangnya *exhaust fan* membuat karyawan gerah dan suara bising karena dekat mesin pengolahan.

Kejadian dan keadaan di atas sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Untuk mengatasi masalah tersebut, UD. Rotan Indah Kabupaten Gorontalo harus lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerja maka karyawan dalam beraktivitas. Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan

bekerja sangat besar, dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja yang lebih baik dan sebaliknya. Ditinjau dari sumbernya, motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam individu itu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Motivasi intrinsik lebih kuat dari motivasi ekstrinsik, namun pada keadaan tertentu bisa juga sebaliknya. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai produktivitas yang tinggi pula.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang diformulasikan dalam judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Rotan Indah Kabupaten Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Terdapat karyawan yang tidak memaksimalkan waktu kerja.
- b) Karyawan merasa terbebani dengan target kerja yang terlalu tinggi.
- c) Fasilitas kerja yang kurang mendukung.
- d) Kurangnya motivasi pimpinan terhadap karyawan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti menyusun rumusan masalah, yakni:

- 1) Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Rotan Indah Kabupaten Gorontalo?"
- 2) Apakah terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Rotan Indah Kabupaten Gorontalo?"
- 3) Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Rotan Indah Kabupaten Gorontalo?"

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini :

- 1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Rotan Indah Kabupaten Gorontalo?"
- 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Rotan Indah Kabupaten Gorontalo?"
- 3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Rotan Indah Kabupaten Gorontalo?"

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian ini diharapkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan motivasi dan produktivitas kerja.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Memberikan sumbangsih pemikiran bagi pimpinan UD. Rotan Indah Kabupaten Gorontalo dalam memotivasi karyawan untuk lebih berproduktivitas kerja yang tinggi.