

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling unik, paling rentan, paling murni dan sukar diperkirakan. Setiap karyawan memiliki seperangkat latar belakang yang berbeda yang akan mempengaruhi harapan masing-masing, dan pada gilirannya akan mempengaruhi dinamika hubungan antara manusia dan organisasi perusahaan. Harapan individual atau kelompok karyawan bisa jadi sama atau bertentangan dengan harapan organisasi perusahaan. Pada dasarnya suatu organisasi perusahaan bukan saja mengharapkan karyawannya yang mampu bekerja secara giat, tetapi memiliki motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif suatu perusahaan atau organisasi. Produktivitas kerja sangat tergantung pada motivasi kerja perusahaan dan akan tercapai apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi dan akan mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan secara keseluruhan.

Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seseorang atau karyawan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut, seperti keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan mendapatkan pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan yang lain, hal ini

dikarenakan proses mental yang terjadi dalam diri seseorang. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri seseorang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya dari lingkungan yang ada disekitarnya.

Hal tersebut jelas bahwa peranan motivasi kerja dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja . Ini sesuai dengan pendapat **Amstrong (1998:75)** yaitu:

“Hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja adalah sesuatu yang positif”.

Meningkatnya motivasi kerja akan menghasilkan lebih banyak usaha dalam produktivitas kerja yang lebih baik, dan sebaliknya. Salah satu organisasi perusahaan yang mempunyai motivasi kerja untuk karyawannya yaitu Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari.

Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari adalah koperasi yang berada pada wilayah Tanjungsari Kabupaten Sumedang Jawa Barat. Dengan badan hukum No. 7521/BH/PAD/DK.10.13.III/2002 pada tanggal 25 Maret 2002. KSU Tandangsari memiliki anggota sebanyak 2019 orang dengan jumlah pengurus 5 orang dan pengawas 3 orang. Adapun unit usaha yang berada pada KSU Tandangsari sebagai berikut :

- a. Bidang kegiatan usaha
- b. Bidang Kegiatan Pelayanan

Pada bidang kegiatan usaha, divisi produksi dan distribusi susu segar merupakan usaha andalan dan merupakan *core business* dari beberapa usaha yang dijalankan oleh KSU Tandangsari. Dalam penjualan susu murninya KSU Tandangsari menjual susu segar kepada IPS yang telah mempunyai ikatan kontrak yaitu PT. Indomilk, PT. ABC Bandung, PT. Ultra Jaya, KPSBU Lembang, dan PT. Garuda.

Dari bidang usaha produksi KSU Tandangsari memiliki kegiatan pengolahan pakan ternak (konsentrat) sebagai divisi kegiatan usaha sapi perah, untuk pelayanan dalam memenuhi kebutuhan pakan ternak sapi perah milik anggota di koperasi tersebut. Dalam divisi ini terdapat 15 orang karyawan. Adanya motivasi kerja diharapkan dapat merangsang karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari untuk menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi. Apabila kebutuhan itu terpenuhi maka akan muncul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Seperti halnya pada koperasi KSU Tandangsari yang memberikan motivasi kerja berupa kebutuhan fisik atau fisiologis antara lain upah minimum atau standar gaji minimum, tunjangan, dan lain-lain, selain kebutuhan fisik koperasi juga memberikan motivasi berupa kebutuhan non fisik seperti *family gathering* guna untuk membangun keakraban antar sesama karyawan sekaligus melatih kekompakan sehingga dapat menyemangati pada karyawan dalam hal meningkatkan produktivitas kerjanya. Namun dilihat dari laporan Rapat Anggota

Tahunan (RAT) pada data 5 tahun terakhir terjadi fluktuasi pada divisi pakan ternak sapi.

Tabel 1.1 Perkembangan Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Pakan Ternak Sapi di KSU Tandangsari Tahun 2015-2019

Tahun	Target Produksi (kg)	Pencapaian Hasil Produksi (kg)	Selisih	%	Jumlah Tenaga Kerja	Produktivitas (kg)
2015	4.520.000	4.459.966	60.034	-	15	297.331
2016	4.520.000	4.154.140	365.86	-6.9	15	276.943
2017	4.520.000	4.265.127	254.873	2.7	15	284.342
2018	4.520.000	4.353.043	166.957	2.3	15	290.203
2019	4.520.000	4.132.518	387.482	-5.1	15	275.501

Sumber : Laporan RAT KSU Tandangsari Tahun 2015-2019

Dari Tabel di atas dapat dilihat perkembangan produktivitas kerja karyawan pakan sapi dari 5 tahun terakhir terjadi fluktuasi. Pada tahun 2015 seorang karyawan mampu menghasilkan 297.331 kg untuk koperasi. Namun pada tahun 2016 mengalami penurunan, seorang karyawan mampu menghasilkan 276.943 kg turun sebesar 20.368 kg. Kemudian pada tahun 2017 seorang karyawan mampu menghasilkan 284.342 kg, naik sebesar 7.399 kg. Pada tahun 2018 seorang karyawan mampu menghasilkan 290.203 kg, naik sebesar 5.861 kg. Tetapi pada tahun 2019 seorang karyawan mampu menghasilkan 275.501 kg kembali terjadi penurunan sebesar 14,702 kg.

Berdasarkan data tersebut hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor salah satunya motivasi kerja. Motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan bekerja dengan semauanya dan akan membuat produktivitas kerja turun. Tapi sebaliknya apabila motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja juga akan meningkat sebagaimana yang di kemukakkan oleh **Frederick W. Tylor dalam Wilson Bangun (2012:314), “Untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan harus dimotivasi.”**

Penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, diantaranya sebagai berikut : Arif Yusuf Hamali (2013), “hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT X Bandung dengan koefisien korelasi = 0,510. Berdasarkan kriteria Champion tingkat hubungan ini menunjukkan kriteria hubungan yang cukup kuat. Hasil perhitungan menunjukkan koefisien determinasi = 26.01%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terbukti bahwa ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT X Bandung”.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dilakukan penelitian pada divisi pakan ternak sapi, di karenakan produktivitas setiap tahunnya mengalami fluktuasi. Naik turunnya produktivitas pada divisi pakan ternak sapi dapat mempengaruhi tingkat produksi susu pada sapi perah. Agar produksi susu sapi stabil bahkan dapat meningkat maka kualitas dari pakan ternak harus diperbaiki dan ditingkatkan. Maka dilakukan penelitian dengan topik bahasan “**Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan** (Studi Kasus pada Divisi Pakan Ternak Sapi KSU Tandangsari Tanjungsari Kabupaten Sumedang)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis dapat mengklasifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pada divisi pakan ternak sapi di KSU Tandangsari Sumedang ?

2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada divisi pakan ternak sapi di KSU Tandanghari Sumedang ?
3. Upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja agar produktivitas kerja karyawan meningkat pada divisi pakan ternak sapi di KSU Tandanghari Sumedang ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan tentang motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada divisi pakan ternak sapi di KSU Tandanghari Sumedang.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuannya adalah untuk mengetahui :

1. Motivasi kerja pada divisi pakan ternak sapi di KSU Tandanghari Sumedang.
2. Produktivitas kerja karyawan pada divisi pakan ternak sapi di KSU Tandanghari Sumedang.
3. Upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja agar produktivitas kerja karyawan meningkat pada divisi pakan ternak sapi di KSU Tandanghari Sumedang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.4.2 Guna Laksana

1. Bagi KSU Tandangsari

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan pertimbangan bagi koperasi dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagian motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman, wawasan dan dapat mengaplikasikan ilmu serta pengetahuan yang diperoleh saat kuliah terutama mengenai teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

IKOPIN