

DAMPAK MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS DI PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO), TBK SITE PANJANG

1) Riana Septiani 2)Aryo Wahyudi

1) Dosen Jurusan Teknik Industri Universitas Tulang Bawang

2)Mahasiswa Jurusan Teknik Industri Universitas Tulang Bawang

ABSTRACT

PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, site Panjang is State-Owned Enterprises make to cement industry in Bandar Lampung City. Low productivity in this company, because the company failed to give motivation. The motivation influenced by several factors are administration of company, leadership, salary, employee interaction, and work conditions.

From the fifth factors, will be research how much influence to productivity. The research make a questionnaire to employee in department of operation. The result of questionnaire is a qualitative data will be changed to quantitative data by using SPSS program.

Based on calculation, the motivation have influence to productivity is 44,80%, and other factors is not researched. From the fifth factors, administration of company and company policy is very influence to productivity. The best solution is give a reward and training to employee, so productivity has to increase. Other factors have influence are leadership, job conditions, salary, and employee interaction.

Keywords: Job Motivation, Productivity, Company Policy

I. PENDAHULUAN

Perkembangan manajemen perusahaan khususnya sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerjanya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dan kebutuhan serta harapan pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap dan perilaku pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu, perusahaan harus menerapkan peraturan yang sesuai dengan peraturan pemerintah dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Jika perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan, maka perusahaan tersebut ikut serta dalam memperbaiki kinerja dari para

karyawan.

Kesejahteraan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi demi meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan terjadinya hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan sendiri akan mendapat keuntungan yang lebih banyak bila produktivitas perusahaan meningkat. Sedangkan karyawan akan mendapatkan kesejahteraan dari perusahaan yang lebih baik dari keuntungan yang didapatkan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu, diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan. Motivasi kerja itu sendiri tergantung dari kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh besar terhadap produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas. Faktor-faktor tersebut diantaranya kemampuan dan ketangkasan karyawan. Kemampuan dan ketangkasan karyawan ikut juga dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan yang ada diperusahaan. Kondisi lingkungan kerja baik juga ikut menunjang keberlangsungan produktivitas yang ada di perusahaan. Upah kerja atau gaji yang sesuai dapat memotivasi karyawan untuk meraih prestasi kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan serta fasilitas yang diberikan perusahaan berpengaruh pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Adanya keterkaitan antara motivasi kerja dan karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas yang ada diperusahaan. Perlu dilakukan kajian yang terperinci sehingga dapat dilihat faktor dominan yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Di wilayah Sumatera Selatan terdapat pabrik semen yaitu PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. Perusahaan ini berbentuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sehingga perusahaan ini terkesan bercirikan budaya kerja birokrat. PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk memiliki 3 (tiga) pabrik yang terletak di Palembang, Baturaja, dan Lampung. Seiring dengan meningkatnya pemakaian semen di Indonesia, PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk berusaha meningkatkan kapasitas produksi dari 1.250.000 ton/tahun menjadi 2.000.000 ton/tahun. Peningkatan kapasitas ini dikarenakan visi perusahaan yaitu menjadi produsen semen yang efisien dan mempunyai daya saing dan tumbuh.

PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri semen, yang memiliki tiga site di tiga tempat yang berbeda. Disini akan di bahas pabrik yang berada di Site Panjang. Terjadinya penurunan

produktivitas pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk yang terjadi sekarang, maka diperlukan identifikasi faktor-faktor yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dari PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Penurunan produktivitas ini disinyalir terjadi karena menurunnya dorongan yang diberikan perusahaan yang mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan ini berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan yang berdampak buruk bagi perusahaan. Penurunan produktivitas di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk ini terlihat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2012 perusahaan mencapai kapasitas produksi yang maksimal dan di iringi dengan tingkat penjualan yang tinggi. Pada tahun 2013 dan 2014 dengan penambahan kapasitas terjadi penurunan tingkat pencapaian produksi dan penjualan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka permasalahan yang diangkat adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas yang terdapat di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Panjang dilihat dari faktor administrasi dan kebijakan perusahaan, kepemimpinan, gaji, interaksi sesama karyawan dan kondisi kerja.

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka menjadi tujuan utama dari penulisan skripsi ini adalah:

- a. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas.
- b. Mengetahui pengaruh administarsi perusahaan, kepemimpinan, gaji, interaksi antar karyawan, dan kondisi kerja terhadap produktivitas.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dengan kebutuhan dimaksudkan suatu keadaan dalam diri yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran tertentu dan menjadi menarik. Misalnya, rasa haus (kebutuhan untuk minum) menyebabkan kita tertarik pada air segar. Jika tidak haus maka kita bersikap netral terhadap air.

Sekelompok kebutuhan yang belum dipuaskan menciptakan suatu ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan untuk melakukan serangkaian kegiatan (berperilaku mencari) untuk menemukan dan mencapai tujuan-tujuan khusus yang akan memuaskan sekelompok kebutuhan tadi yang berakibat berkurangnya ketegangan

2.2 Produktivitas

Produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara masukan dan keluaran dalam suatu sistem produksi. Hubungan ini sering dinyatakan sebagai perbandingan keluaran dibagi masukan. Jika lebih banyak keluaran yang dihasilkan dengan masukan yang sama, maka disebut terjadi peningkatan produktivitas. Begitu juga kalau masukan yang lebih rendah dapat menghasilkan keluaran yang tetap, maka produktivitas dikatakan meningkat. Perlu diketahui, apabila ukuran keberhasilan produksi hanya dipandang dari sisi keluaran, maka produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus, yaitu sisi masukan dan sisi keluaran. Mali (1970) dalam Gaspersz (2000), menyatakan bahwa produktivitas tidak sama dengan produksi, tetapi produksi, performansi kualitas, hasil-hasil, merupakan komponen dari usaha produktivitas.

2.3 Manfaat Pengukuran Produktivitas

Adapun manfaat yang akan didapat dari pengukuran produktivitas:

- a. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber daya.
- b. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi perencanaan sumber daya baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Tujuan ekonomis dan bukan ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan memberikan prioritas dari sudut pandangan produktivitas.
- d. Dapat memodifikasi perencanaan target tingkat produktivitas di masa depan berdasarkan tingkat produktivitas sekarang.
- e. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas antara tingkat produktivitas yang direncanakan dan kenyataan.
- f. Bermanfaat sebagai informasi, antara lain dalam membandingkan tingkat produktivitas di antara perusahaan sejenis dan tingkat produktivitas industri pada skala nasional maupun dunia.
- g. Sebagai informasi untuk merencanakan tingkat keuntungan.
- h. Untuk menciptakan tindakan kompetitif dalam upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.
- i. Menghasilkan informasi untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas perusahaan.
- j. Menghasilkan informasi dalam mengevaluasi perkembangan dan efektifitas dari perbaikan terus-menerus yang telah dilakukan.
- k. Meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi dalam melakukan perbaikan terus-menerus.
- l. Aktivitas perundingan bisnis secara kolektif dapat diselesaikan secara nyata karena telah tersedia ukuran produktivitas.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Panjang. Perusahaan ini adalah perusahaan BUMN, perusahaan ini bergerak dibidang Industri yang memproduksi semen. Perusahaan ini terletak di JL. Yos Sudarso KM 7 Panjang Bandar Lampung. Rencana penelitian akan dilakukan pada bulan Juni – Juli 2015.

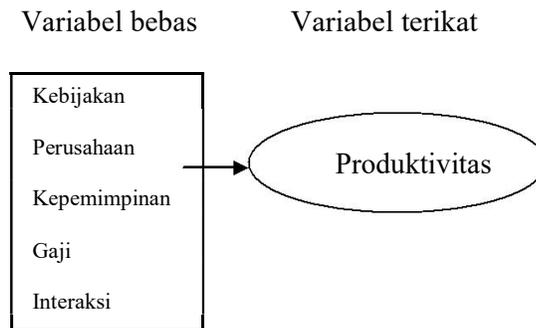
Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan, seperti sistem administrasi dan kebijakan yang diberikan perusahaan terhadap motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang

berupa laporan-laporan secara tertulis, seperti Total Produksi yang dihasilkan perusahaan.

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi berganda. Untuk menganalisis data ke dalam regresi sederhana tersebut digunakan software SPSS. Hasil dari olah data inilah yang akan diinterkinerjakan dalam pembahasan hasil. Model analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Dalam rencana penelitian ini, elemen-elemen yang digunakan adalah administrasi dan kebijakan perusahaan, kepemimpinan, gaji, interaksi sesama karyawan dan kondisi kerja. Kerangka pemikiran yang dapat disajikan secara skematis adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Variabel Penelitian

Gambar 1. menjelaskan variabel mengenai peningkatan produktivitas dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi menentukan persepsi produktivitas kerja. Dalam fungsinya variabel bebas akan memberikan pengaruh pada variabel lainnya. Sementara variabel terikat akan memberikan tanggapan bila dihubungkan dengan variabel bebas.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh pada produktivitas. Masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan dan kurang signifikan. Pada variabel administrasi dan kebijakan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi. Terlihat dari respon koresponden yang menginginkan adanya penghargaan terhadap prestasi dari hasil kerja. Pemberian pelatihan kepada karyawan

juga dirasakan sangat perlu dalam peningkatan keterampilan. Serta pemberian tugas dan pelayanan sebagaimana mestinya dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan.

Pada variabel penyeliaan atau kepemimpinan di perusahaan memberikan pengaruh yang besar dimana karyawan lebih menginginkan kepemimpinan yang demokratis bukan yang otoriter. Pemimpin yang demokratis akan selalu mengkomunikasikan tujuan yang ingin dicapai dan mengerti permasalahan yang di hadapi bawahannya. Serta pemimpinan tersebut tidak segan-segan untuk memberikan pujian kepada bawahannya bila menyelesaikan tugas dengan hasi yang memuaskan.

Sementara untuk variabel gaji tidak terlalu berpengaruh besar pada produktivitas. Ini dikarenakan, karyawan merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji

yang diberikan perusahaan juga dapat memberikan dorongan secara optimal dalam peningkatan produktivitas perusahaan.

Untuk interaksi dan hubungan kerja sesama karyawan tidak berpengaruh dominan dengan produktivitas. Komunikasi sesama karyawan berjalan dengan baik sebagaimana mestinya. Kerjasama antar rekan kerja dan menyesuaikan diri terhadap lingkungan di perusahaan berjalan dengan baik.

Sedangkan untuk kondisi kerja memberikan andil yang cukup besar terhadap produktivitas. Sebab suasana tempat bekerja dan peralatan yang mendukung dapat memberikan karyawan dorongan bekerja lebih optimal. Kondisi di sekitar tempat bekerja juga dapat berperan dalam mendukung kinerja karyawan di perusahaan.

Urutan variabel bebas dari tingkatan yang lebih berpengaruh terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Urutan Tingkat Kepentingan Pengaru Motivasi Terhadap Produktivitas

No	Variabel Bebas	Signifikasi
1	Proses administrasi dan kebijakan perusahaan (Pelatihan)	0,038
2	Penyeliaan atau kepemimpinan di perusahaan (Pujian)	0,228
3	Kondisi Kerja (Lingkungan Pekerjaan)	0,328
4	Imbalan/Gaji (Gaji sesuai standar kerja)	0,448
5	Hubungan atau interaksi sesama karyawan (Partisipasi)	0,738

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari tabel diperoleh bahwa proses administrasi dan kebijakan yang ada di perusahaan belum cukup untuk mendorong karyawan dalam peningkatan produktivitas. Proses kenaikan golongan yang menyimpang dari peraturan yang ada menurunkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Pemberian pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dirasakan masih kurang. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas atau pencapaian target yang tidak didukung oleh keterampilan atau kemampuan karyawannya.

Kepemimpinan juga ikut andil besar dalam peningkatan produktivitas. Pimpinan yang selalu berinteraksi atas masalah yang dihadapi atau pencapaian target yang diinginkan perusahaan menjadi keinginan para bawahannya. Tidak adanya tekanan yang terlalu tinggi dari pimpinan, dapat membuat bawahannya lebih optimal dalam penyelesaian tugas. Target yang dicapai perusahaan harus disesuaikan dengan kondisi kerja yang ada, dapat disesuaikan dengan peralatan dan bahan baku yang ada di lapangan. Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan pencapaian yang ditargetkan perusahaan.

Gaji yang diperkirakan di awal menjadi faktor utama yang dapat meningkatkan produktivitas, ternyata tidak terlalu berpengaruh besar. Gaji yang besar tidak bisa dijadikan alasan yang utama untuk meningkatkan produktivitas. Karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan.

Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat juga produktivitas kerja di perusahaan. Jadi perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawannya. Motivasi tersebut dapat berupa penghargaan terhadap prestasi kerja serta pemberian pelatihan kepada karyawan sesuai bidangnya yang dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan. Perusahaan diharuskan

memiliki program khusus dalam peningkatan kemampuan karyawannya dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Apabila motivasi tersebut berjalan dengan sebagaimana mestinya perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan yang lebih dari produktivitas kerja yang selalu mengalami peningkatan dari para karyawannya.

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil uji dan analisis data pada bab sebelumnya mengenai dampak motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, Site Panjang pada departemen produksi, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh yang cukup kuat antara variabel bebas dan variabel terikat (44,8%), sedangkan faktor di luar variabel (55,2%). Variabel proses administrasi dan kebijakan perusahaan berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja dibandingkan faktor motivasi lainnya.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan (96,20%) antara variabel proses administrasi dan kebijakan perusahaan terhadap produktivitas kerja.
- c. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penyeliaan atau kepemimpinan di perusahaan terhadap produktivitas kerja.
- d. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaji terhadap produktivitas kerja.
- e. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel interaksi dan hubungan sesama karyawan terhadap produktivitas kerja.
- f. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kondisi kerja terhadap produktivitas kerja.
- g. Urutan faktor motivasi kerja terhadap produktivitas yaitu administrasi

(96,20%), kepemimpinan (77,2%), kondisi kerja (67,2%), gaji (55,2%), dan interaksi karyawan (26,2%).

VI. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, Malayu, S.P. 2010.
Manajemen Penerbit Bumi Aksara.
- [2] *Modul Rekayasa Produktivitas*.
Bandar Lampung: Penerbit Universitas Tulang Bawang Lampung 2015
- [3] Munandar, Ashar Sunyoto. 2001.
Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

- [4] Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [5] Siagian, Sondang P. 2014.
Manajemen Penerbit Bumi Aksara.
- [6] Soleh, Achmad Zanbar. 2005. *Ilmu Statistika*. Bandung: Penerbit Rekayasa Sains Bandung.