

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang**

Produktivitas kerja adalah bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Manajer yang sukses harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya. Keduanya sangat berperan penting dalam menentukan keberlangsungan kegiatan wirausaha. Salah satu hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah pemberian motivasi, maka pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting untuk dilakukan dan hal ini harus segera ditanggapi oleh pimpinan/manajer tentang bagaimana cara dalam memberikan motivasi agar karyawan dapat langsung merasakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Apabila dalam pemberian motivasi kepada karyawan kurang efektif, maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap produktivitas/kinerja karyawan tersebut.

Kemampuan dalam pemberian motivasi tersebut tidak terlepas dari kemampuan para pimpinan dalam memberikan motivasi baik motivasi yang berbentuk positif maupun motivasi yang berbentuk negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau

melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Dalam praktek kedua jenis motivasi tersebut sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan berdampak positif bagi perusahaan. Pada dasarnya pemberian motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga hal ini akan berdampak dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tenang, rasa aman dan sebagainya. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan yang memberikan semangat kerja kepada seseorang (pegawai) untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Di lain pihak motivasi juga dapat didefinisikan sebagai kekuatan psikologi yang menentukan arah perilaku seseorang dalam

berorganisasi, tingkat usaha dan tingkat seseorang dalam menghadapi hambatan.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Rivai (2004:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Sedangkan menurut Hasibuan (1996:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan

agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi sangat penting untuk diberikan kepada para karyawan karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Dalam hal pemberian motivasi kepada karyawan pihak Mal Olympic Garden menyadari dan memahami betul bahwa hal ini sangat perlu diberikan kepada karyawan karena dengan pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Bagi perusahaan tersebut, sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama perusahaan. Sehingga pemberian motivasi yang berbentuk positif seperti pemberian penghargaan, pemberian bonus atau tunjangan lebih, perhatian diberlakukan di perusahaan tersebut tetapi tidak jarang pemberian motivasi yang berbentuk negatif juga diberlakukan di perusahaan tersebut seperti pemberian teguran, sanksi, pemotongan gaji hingga pemecatan. Hal ini dilakukan untuk mendisiplinkan karyawan dan yang paling utama adalah meningkatkan produktivitas tiap-tiap karyawan. Jika produktivitas karyawan meningkat maka tujuan perusahaan juga akan tercapai. Peranan peningkatan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang terpenting adalah para karyawan tersebut bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan para karyawan tidak ada artinya bagi

perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Rivai (2004:456) pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yaitu: 1) kemungkinan untuk berkembang, 2) jenis pekerjaan dan 3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni : rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan, serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan para karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga karyawan tersebut akan termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami

kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, sehingga memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen

Sehingga dari penjabaran tersebut dengan melihat beberapa teori serta pengamatan selama PKL di Mal Olympic Garden (MOG) Malang maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian ini “PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI POSITIF DAN NEGATIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN” (Studi Kasus Pada Mal Olympic Garden, Malang).

### **1.2.Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari permasalahan di atas, maka beberapa masalah pokok yang perlu mendapat kajian secara mendalam adalah:

1. Adakah pengaruh secara simultan antara variabel motivasi (X) yang terdiri dari positif ( $X_1$ ) dan negatif ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Mal Olympic Garden Malang?
2. Adakah pengaruh secara parsial antara variabel motivasi (X) yang terdiri dari positif ( $X_1$ ) dan negatif ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Mal Olympic Garden Malang?
3. Variabel motivasi (X) yang terdiri dari positif ( $X_1$ ) dan negatif ( $X_2$ ) manakah yang paling berpengaruh (dominan) terhadap produktivitas kerja karyawan di Mal Olympic Garden Malang?

### **1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji, menganalisis, dan membahas apakah variabel motivasi (X) yang terdiri dari positif ( $X_1$ ) dan negatif ( $X_2$ ) berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Mal Olympic Garden Malang.
2. Untuk menguji, menganalisis, dan membahas apakah variabel motivasi (X) yang terdiri dari positif ( $X_1$ ) dan negatif ( $X_2$ ) berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Mal Olympic Garden Malang.
3. Untuk menguji, menganalisis, dan membahas manakah variabel motivasi (X) yang terdiri dari positif ( $X_1$ ) dan negatif ( $X_2$ ) yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) di Mal Olympic Garden Malang.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan peneliti dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta untuk mengetahui sejauh mana teori-teori yang dipelajari dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan yang ada.

2. Bagi Perusahaan

Bagi Mal Olympic Garden Malang dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan yang positif dan

membangun, yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satunya melalui cara pemberian motivasi.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak-pihak yang memerlukan.

