

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KUB BATIK DI DESA PULOREJO KECAMATAN PURWODADI KABUPATEN GROBOGAN

Dewi Fatmasari, Retno Djohar Juliani, Sri Partono
fatmasari.dewi67@gmail.com, jretnodjohar@gmail.com, sri_praptono@yahoo.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga dan keberadaannya perlu mendapatkan perhatian yang besar dari perusahaan. Perusahaan perlu memotivasi sumber daya manusianya agar produktivitas kerja mereka selalu meningkat. Menurunnya produktivitas kerja karyawan akan berakibat buruk bagi perusahaan, sehingga dapat menurunkan profit/ keuntungan. Dengan selalu memotivasi karyawan diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja pada (Kelompok Usaha Batik (KUB) yang ada di Desa Pulorejo sebanyak 52 tenaga kerja. Menggunakan sampel jenuh atau total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan study pustaka dan pengolahan data melalui tahap-tahap editing, koding, skoring dan tabulasi. Analisa data yang digunakan adalah Analisa tabulasi silang.

Simpulan penelitian yakni 44,2 % responden mempunyai motivasi kerja sangat tinggi dan 55,8 % responden mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Sebanyak 36,5 % responden memiliki produktivitas yang sangat tinggi dan 63,5 % responden memiliki produktivitas kerja tinggi. 19,6 % responden mempunyai motivasi kerja sangat tinggi sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang sangat tinggi pula. Sebanyak 34,2 % responden motivasi kerjanya sangat tinggi, produktivitas kerjanya tinggi. Sebanyak 16,9 % responden motivasi kerjanya tinggi sehingga produktivitasnya sangat tinggi. Dan sebanyak 29,3 % responden memiliki motivasi kerja tinggi dan produktivitas kerja yang tinggi pula. Saran yang dapat disampaikan yakni pemberian kompensasi (bonus, tunjangan dsb) agar dapat diberikan secara kontinyu, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan serta perlunya pemberian sanksi apabila karyawan melakukan keterlambatan dalam penyelesaian tugasnya

Kata Kunci : Motivasi kerja, Produktivitas kerja, karyawan

PENDAHULUAN

Pertumbuhan usaha batik, dewasa ini semakin berkembang sehingga menjadikan persaingan usaha semakin ketat. Kesuksesan suatu usaha ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya yang

dimilikinya, terutama sumber daya manusia. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang diperkerjakan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan, yaitu pencapaian laba atau keuntungan untuk keberlangsungan organisasi tersebut.

Tujuan utama kegiatan bisnis pada umumnya adalah memperoleh profit sebanyak mungkin melalui peningkatan produktivitas kerja karyawannya di setiap bidang, sehingga diperlukan adanya sikap mental dari para karyawan untuk melakukan perubahan atau perbaikan terhadap apa yang ada (Tohardi, dalam Sutrisno,2020:100). Menurut Ravianto (dalam Sutrisno, 2020:100), produktivitas mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk selalu berkembang dan meningkatkan kemampuan kerjanya agar selalu meningkat kearah yang lebih baik dari kondisi sebelumnya.

Untuk meningkatkan dan menjaga produktivitas kerja karyawan maka perlu adanya pengawasan atau pemantauan kerja guna menjaga proses kerja (produksi) berjalan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Disamping itu perlu pula memotivasi karyawan agar karyawan bekerja dengan semangat yang tinggi.

Motivasi , menurut Soroso (dalam Fahmi,2016: 100) merupakan kumpulan perilaku yang memberikan dasar bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Motivasi juga berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan dengan kepuasan dan performansi pekerjaan (Chung & Meggison dalam Fahmi, 2016:100). Motivasi memiliki pengaruh yang besar dalam mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mendorong karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya (Fahmi, 2016:112). Sehingga peningkatan motivasi kerja akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, sebaliknya bila motivasi kerja menurun akan mempengaruhi produktivitas kerja pula, yaitu menurunnya produktivitas kerja karyawan. Sehingga untuk meningkatkan produktivitas kerja

maka pimpinan perlu memelihara dan meningkatkan motivasi kerja para karyawannya.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja di KUB Batik Desa Pulorejo Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan ?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di KUB Batik Desa Pulorejo Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan ?
3. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan di KUB Batik Desa Pulorejo Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan ?

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Setiap individu ketika melakukan pekerjaannya ataupun tugas yang diembannya pasti mempunyai motivasi dalam dirinya. Besar kecilnya motivasi yang dipunyai akan dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Menurut Gu et al (dalam Alpedi, 2017:21) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Robbins (dalam Alpedi.2017 : 21-22) motivasi dianggap sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Dalam arti bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai apa yang diinginkan.

Menurut Mc Clelland (dalam Alpedi,2017:37) seorang karyawan ketika mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan perilaku : a) mempunyai tingkat tanggung jawab yang tinggi, b) berani mengambil resiko, c) mempunyai rencana kerja dan merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Sedangkan bila karyawan tidak memiliki motivasi atau motivasi kerjanya rendah

maka akan menunjukkan perilaku seperti apatis, tidak percaya diri, tidak memiliki tanggung jawab dalam bekerja, bekerja tanpa rencana yang jelas, dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (dalam Laksmiari, 2019:55) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan

Menurut Soeroso (dalam Fahmi, 2016 : 100) motivasi muncul dalam dua bentuk, :

1) Motivasi intrinstik,, motivasi yang muncul dan berkembang dalam diri individu pekerja tersebut, sehingga akan mendorong pekerja tekun bekerja dan berkeaktivitas.

2) Motivasi Ekstrinsik, merupakan motivasi yang muncul dari luar diri karyawan, yang kemudian mendorong karyawan tersebut mengubah sikap dan perilakunya kearah yang lebih baik. Dengan kata lain, pekerja harus dirangsang oleh faktor-faktor eksternal agar produktivitasnya tinggi, spt adanya bonus, gaji yang baik, dan sebagainya.

Kedua motivasi tersebut berperan penting dalam dalam mendorong karyawan lebih produktif, dan lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas/pekerjaannya sehari-hari

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, menurut Ardana dkk (dalam Laksmiari,2019 : 56) adalah 1) Gaji, 2) Kondisi sosial lingkungan kerja, 3) Kondisi fisisk lingkungan kerja, Sedangkan menurut Sutrisno (dalam Arafah & Purnama,2020 : 268) faktor-faktor yang mempengaruhi motifasi kerja dibedakan dalam 2 faktor, yaitu 1). Faktor Internal, seperti keinginan untuk dapat hidup (memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap, kondisi kerja yang nyaman), keinginan untuk memiliki, keinginan untuk dihargai, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan (adanya penghargaan atas prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil) dan keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Eksternal, seperti kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, kondisi lingkungan kerja, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel.

Perusahaan memberikan motivasi pada karyawan karena mempunyai tujuan -tujuan agar perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi serta menumbuhkan loyalitas pada perusahaan (Kadarisman ,2012:292).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan merupakan hal yang penting, karena sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan perusahaan. Menurut Kussrianto (dalam Sutrisno,2020:102) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya serta tenaga kerja per satuan waktu. Sedangkan menurut Sutrisno (2020:99) Produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi produktif, yang merupakan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak hal, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat Pendidikan, disiplin, sikap, etika kerja, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan lain lain (Ravianto, dalam Sutrisno,2020:102). Menurut Tiffin dan Mc Cormick (dalam Rachman, 2016:62) produktivitas dipengaruhi oleh dua faktor yang saling terkait, yaitu 1) Faktor situasional, yaitu faktor yang memungkinkan tenaga kerja berkembang dalam interaksinya dg tenaga kerja lainnya, seperti lingkungan sosial dan fisik, insentif, pengawasan,kondisi peralatan kerja dan metode kerja, 2) Faktor individual, yaitu faktor-faktor yang menyebabkan setiap individu menjadi unik yang mewarnai interaksinya dalam suatu kelompok. Yang termasuk dalam faktor individual adalah sikap, karakter, minat, pengalaman dan motivasi.

Sedangkan menurut Sulistyani dan Rosidah (2003) indikator untuk mengukur produktivitas kerja adalah : 1) *Knowledge*, 2) *Skill*, 3) *Abilities*, 4)

Attitude dan 5) *Behavior*. Simamora (2007:612) mengemukakan bahwa produktivitas kerja seorang karyawan dapat diukur berdasarkan 1) Kuantitas kerja (hasil yang dicapai oleh karyawan sesuai ketentuan dari perusahaan), 2) Kualitas kerja (berkaitan dengan mutu pekerjaan) dan 3) Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Peningkatan produktivitas kerja dalam suatu organisasi hanya mungkin dilakukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Sebaliknya terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk juga disebabkan oleh sumber daya manusia pula, sehingga diperlukan perhatian dan Upaya untuk dapat meningkatkan produktivitas mereka. Menurut Siagian (dalam Sutrisno, 2020:105), upayayang dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya adalah dengan melakukan perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan dan melakukan pemberdayaan SDM.

DEFINISI KONSEP DAN OPERASIONAL

Definisi konsep dari motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi produktif, yang merupakan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan

Indikator untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini adalah : 1 Faktor Internal (kompensasi, penghargaan, lingkungan kerja) dan 2) Faktor Eksternal (tanggung jawab, peraturan yang fleksibel). Indikator dari produktivitas kerja yang digunakan adalah : 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja , 3) Ketepatan waktu, dan 4) skill/ ketrampilan

METODOLOGI PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada (Kelompok

Usaha Batik (KUB) yang ada di Desa Pulorejo sebanyak 52 orang. Menggunakan sampel jenuh atau total sampling artinya semua anggota populasi menjadi responden dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan study pustaka dan pengolahan data melalui tahap-tahap editing, koding, skoring dan tabulasi. Analisa data yang digunakan adalah Analisa tabulasi silang (Analisa Lazarfeld), yaitu Analisa untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada KUB Batik di Desa Pulorejo, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan.

PEMBAHASAN

Perhitungan Skor dari Motivasi Kerja (variable X)

Dari hasil penelitian, terdapat 14 pertanyaan yang dapat diskor. Menggunakan skala berjenjang jejang 4 (empat). $Nt = 56$, $Nr = 14$. Interval kelas (I) yang diperoleh 11, dengan pengelompokan kategori kelas sebagai berikut :

- a. Sangat Tinggi : 46 – 56
- b. Tinggi : 35 – 45
- c. Cukup Tinggi : 24 – 34
- d. Tidak Tinggi : 14 – 23

Tabel 1

Persebaran Persentase Responden Berdasarkan Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	28	53,8
2	Tinggi	24	46,2
3	Cukup Tinggi	-	-
4	Tidak Tinggi	-	-
	Total	52	100

Sumber : Tabel Induk yang diolah, 2022

Dari Tabel 1, sebanyak 28 responden (53,8%) menyatakan motivasi kerja karyawan sangat tinggi dan 24 responden (46,2%) menyatakan motivasi kerja tinggi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja di KUB Batik Desa Pulorejo, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan sangat tinggi.

Perhitungan Skor dari Produktivitas (variable Y)

Dari hasil penelitian, terdapat 13 pertanyaan yang dapat diskor, dengan skala berjejang 4 (empat). $N_t = 52$, $N_r = 13$. Interval kelas (I) yang diperoleh 10, dengan pengelompokan kategori kelas sebagai berikut :

- e. Sangat Tinggi : 43 – 52
- f. Tinggi : 33 – 42
- g. Cukup Tinggi : 23 – 32
- h. Tidak Tinggi : 13 – 22

Tabel 2
Persebaran Persentase Responden Berdasarkan Produktivitas Kerja

No	Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	19	36,5
2	Tinggi	33	63,5
3	Cukup Tinggi	-	-
4	Tidak Tinggi	-	-
	Total	52	100

Sumber : Tabel Induk yang diolah, 2022

Dari Tabel 2, sebanyak 19 responden (36,5%) produktivitas kerjanya sangat tinggi dan 33 responden (63,5%) produktivitas kerjanya tinggi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa produktivitas kerja di KUB Batik Desa Pulorejo, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan tinggi.

Tabulasi Silang Hubungan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Analisa tabulasi silang digunakan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di KUB Batik Desa Pulorejo, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan.

Tabel 3

Persebaran Persentase Responden Berdasarkan Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja				Jumlah
	Sangat Tinggi	Tinggi	Cukup Tinggi	Tidak Tinggi	
Sangat Tinggi	10 (19,6%)	18 (34,2%)	-	-	28 (53,8%)
Tinggi	9 (16,9%)	15 (29,3%)	-	-	24 (46,2%)
Cukup Tinggi	-	-	-	-	

Tidak Tinggi	-	-	-	-	
Jumlah	19 (36,5%)	33 (63,5%)	-	-	52 (100%)

Sumber : Tabel Induk yang diolah, 2022

Pada tabel 3, sebanyak 10 responden (19,6%) motivasi kerjanya tinggi sehingga menghasilkan produktivitas kerja sangat tinggi pula. Sebanyak 18 responden (34,2%) motivasi kerja sangat tinggi menghasilkan produktivitas kerja karyawan tinggi. Sebanyak 9 responden (16,9%) motivasi kerja karyawan tinggi menghasilkan produktivitas kerja yang sangat tinggi dan 15 responden (29,3%) motivasi kerja tinggi menghasilkan produktivitas kerja tinggi pula. Dengan demikian dapat dikatakan variable X (motivasi kerja) memiliki hubungan terhadap variable Y (produktivitas kerja).

PENUTUP

Simpulan

1. Sebanyak 44,2 % responden mempunyai motivasi kerja sangat tinggi dan 55,8 % responden mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja karyawan tinggi, diantaranya karena adanya pemberian kompensasi yang baik, kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman, hubungan dengan sesama karyawan dan pemilik harmonis, peraturan yang diterapkan fleksibel dan tidak memberatkan karyawan.
2. Sebanyak 36,5 % responden memiliki produktivitas yang sangat tinggi dan 63,5 % responden memiliki produktivitas kerja tinggi. Hal ini disebabkan antara lain pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, tidak adanya pekerjaan yang tertunda, tidak ada pekerjaan yang salah dalam pengerjaannya, dan target yang ditetapkan dapat tercapai
3. Sebanyak 19,6 % responden mempunyai motivasi kerja sangat tinggi sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang sangat tinggi pula. Sebanyak 34,2 % responden motivasi kerjanya sangat tinggi, produktivitas kerjanya tinggi. Sebanyak 16,9 % responden motivasi kerjanya tinggi sehingga produktivitasnya sangat tinggi. Dan sebanyak 29,3 % responden memiliki motivasi kerja tinggi dan produktivitas kerja yang tinggi pula.

Saran

1. Hendaknya pemberian kompensasi (bonus, tunjangan dsb) agar dapat diberikan secara kontinyu, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Perlunya pemberian sanksi bila karyawan melakukan keterlambatan dalam penyelesaian tugasnya

DAFTAR PUSTAKA

- Alpedi. 2017. *Membangun Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : budi Utama
- Araffah, M.Riszky dan Purnama, Ita. 2020. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Pegawai. *Jurnal Manajemen* Vol. 12 (2), Hal 267-272
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Press
- Laksmiari, Ni Putu P. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan The Bunga Teratai Di Desa Patemon, Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Vol. 11 No. 1, hal. 54-63
- Rachman, Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Siagian, P. Sondag. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN