

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) adalah perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero). Dalam menjalankan bisnis di industri pupuk, perusahaan harus mengedepankan berbagai aspek agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Selain faktor teknologi, dana operasional, dan sarana prasarana yang ada, sumber daya manusia juga menjadi hal yang sangat penting.

Sumber daya manusia adalah salah satu aspek yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dan juga merupakan elemen yang sangat di perhatikan. Sumber daya manusia memiliki peranan strategis dalam industri pupuk karena mereka dapat memberikan kontribusi signifikan dalam peningkatan produksi sektor pertanian untuk mendukung ketahanan pangan nasional di masa depan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan kompeten dalam bidangnya.

Sebagai sebuah perusahaan besar tentu pusri sangat memperhatikan produktivitas karyawannya dengan cara selalu memberikan motivasi kerja yang berupa gaji, bonus kerja, jaminan kesehatan & keselamatan kerja, apresiasi berupa

penghargaan ataupun ucapan, dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

Motivasi memainkan peran yang sangat penting dalam dunia kerja. Menurut (Parashakti dan Setiawan (2019)), motivasi merupakan keterampilan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun dan berupaya mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga ditekankan oleh Hasibuan (2017:141) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki peranan penting dalam membentuk, membimbing, mendorong, dan memotivasi perilaku manusia agar dapat mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan mencapai tujuan. Dalam kata lain, motivasi adalah dorongan atau usaha yang membuat orang mau melakukan sesuatu. Mereka akan berusaha menyediakan kondisi-kondisi tertentu agar bisa mencapai apa yang diinginkan, dan jika mereka tidak suka dengan sesuatu, mereka akan berusaha menghindarinya. Menurut Koontz (2020:32), motivasi individu sangat tergantung pada kekuatan motif yang ada dalam diri mereka. Motif ini merujuk pada keadaan *inner state* yang mendorong dan mengarahkan perilaku menuju tujuan tertentu.

Memotivasi karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, salah satu yang dapat dilakukan oleh seorang manajer untuk memotivasi karyawannya adalah dengan pemberian *rewards*. Semakin meningkatkan *rewards* maka akan meningkatkan produktivitas karyawannya, sebab *rewards* memberikan semangat

dan menjadikan motivasi seorang karyawan agar mendapatkan sebuah *rewards* dari perusahaan dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasibuan dalam Busro (2018) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Ketika tingkat produktivitas meningkat, itu berarti penggunaan waktu, bahan, dan tenaga kerja menjadi lebih efisien. Produktivitas sendiri merupakan tujuan utama dalam kegiatan industri. Produktivitas menjadi fokus utama dalam aktivitas industri dan tetap relevan hingga saat ini. Perhatian terhadap produktivitas belakangan ini mencerminkan kesadaran masyarakat akan dampaknya pada pertumbuhan ekonomi, standar hidup, dan daya saing.

Produktivitas kerja seorang karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan karena dengan meningkatnya produktivitas seorang karyawan maka akan semakin meningkat pula kualitas dan kuantitas kerja seorang karyawan. Peningkatan produktivitas merupakan prioritas utama bagi perusahaan. Mereka harus berusaha menjaga tingkat kinerja yang konsisten agar bisa bertahan dalam persaingan yang ketat. Menginginkan peningkatan kinerja adalah hal wajar bagi setiap perusahaan untuk dapat mengungguli pesaingnya.

Dalam hal ini, berdasarkan observasi peneliti disaat magang adalah mengapa beberapa karyawan memiliki performa yang lebih baik daripada yang lain. Para pemimpin unit kerja selalu dihadapkan pada masalah ini. Ada karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi, namun ada juga yang memiliki kemampuan dan keterampilan

tetapi kurang semangat dalam bekerja sehingga tidak mencapai tingkat performa yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam suatu perusahaan terdapat individu-individu dengan latar belakang dan tujuan hidup yang berbeda-beda dari tujuan organisasi itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi. Para pemimpin di setiap unit harus mempunyai cara agar meningkatkan produktivitas setiap pegawainya dengan cara memotivasi pegawainya. Dengan demikian kerjasama dan tugas, serta fungsi dari setiap unit akan berjalan sebagaimana mestinya.

Oleh karena itu, maka motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Ada berbagai cara yang dapat dilakukan untuk memberikan motivasi kepada karyawan, seperti memberikan kompensasi yang pantas dan adil serta penghargaan atas prestasi mereka. Tujuannya adalah agar semua kebutuhan karyawan terpenuhi sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan demikian, produktivitas karyawan akan terus meningkat. Motivasi memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian diatas mendorong peneliti untuk melihat sejauh mana motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja. Dengan ini peneliti akan melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian, yakni :

**“Apakah Motivasi Sangat Berpengaruh Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang ?”**

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah diatas, maka penelitian perlu dibatasi agar lebih terarah dan tidak ada penyimpangan. Peneliti hanya akan fokus pada motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang pada bagian Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Faktor – faktor motivasi manakah yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini akan menambah wawasan dan pengalaman peneliti, sekaligus dapat pemahaman mendalam mengenai Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

#### 2. Bagi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan – masukan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam memotivasi karyawan guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### 3. Bagi Pembaca

Diharapkan agar dapat memberikan ilmu yang berguna dalam menambah wawasan tentang motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Serta sebagai referensi bagi rekan – rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama.

### **1.5 Sistematika Penulisan Laporan**

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang laporan Tugas Akhir ini, materi-materi yang terdapat dalam laporan tersebut dikelompokkan ke dalam beberapa Sub Bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

## **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada Bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan ,manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan.

## **BAB II            GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini berisikan gambaran dan Profil serta sejarah singkat PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, visi dan misi, struktur organisasi perusahaan.

## **BAB III            HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang metode apa saja yang akan dipakai pada saat penelitian serta menjelaskan pengertian tentang motivasi kerja, dan produktivitas kerja, dan bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

## **BAB IV            PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisis peneliti saat melakukan penelitian di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

