

Motivasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja: suatu studi pada perusahaan rokok kretek di Daerah Kodya Malang

Bambang Swasto Sunuharyo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=82712&lokasi=lokal>

Abstrak

Sumberdaya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses meningkatkan produktivitas. Dalam kaitannya dengan proses produksi terlihat dengan jelas hubungan antara faktor manusia dalam interaksi dengan keempat faktor "M" lainnya, yaitu: Modal, Material, Metode dan Mesin. Manusia merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kuantitas serta kualitas dari produk. Untuk memproduksi suatu barang, pertama-tama diperoleh masukan berupa material, kemudian dengan bantuan manusia, material diolah melalui suatu sistem, dengan memakai metode, peralatan mesin ataupun teknologi.

Pentingnya faktor manusia dalam perusahaan seperti dikemukakan oleh George Terry: "the success of any enterprise depends in a large measure upon the effectiveness of its employers in their work".

Demikian pula menurut Elton Mayo yang dikutip oleh Keith Davis dalam bukunya Human Relation in Business, dikatakan: ... the worker was indeed the most important element in business and further that no one knew much about the worker. Their experiment showed that the worker was not a simple tool, but a complex personality, interacting in a group situation that was hard to deal with an thoroughly misunderstood.

Berbeda dengan faktor produksi yang lain, dari uraian di atas terlihat bahwa faktor manusia dapat ditinjau dari dua sudut:

1. Faktor manusia sebagai salah satu alat produksi diantara faktor-faktor produksi lainnya, merupakan alat yang diperlukan perusahaan untuk menghasilkan sesuatu.

2. Faktor manusia sebagai pekerja tidak lepas dari sifat-sifat kemanusiaannya yang sangat kompleks. Sebagai manusia mereka tidak lepas dari berbagai macam kebutuhan dan keinginan yang mendorongnya untuk mencapai tujuan tertentu.

Kebutuhan berhubungan dengan kekurangan yang dialami oleh seseorang pada waktu tertentu. Kekurangan ini mungkin bersifat fisiologis, seperti kebutuhan akan minum, atau bersifat psikologis, yakni kebutuhan akan penghargaan (esteem needs), atau sosiologis, yakni kebutuhan akan interaksi sosial. Kebutuhan dipandang sebagai pembangkit, penguat atau penggerak perilaku. Artinya apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan maka orang merasa peka terhadap usaha motivasi guna tercapainya pemenuhan kebutuhan.

Untuk mendorong dan memaksa orang-orang kepada usaha yang semaksimal mungkin, maka manajer perlu

mengusahakan adanya komunikasi dan peranserta. Ia harus mengusahakan agar orang-orangnya mempunyai kesempatan untuk didengar mengenai masalah-masalah yang mempengaruhi kepentingan mereka, dan agar berperan serta dalam diskusi-diskusi permulaan serta analisa daripada keputusan-keputusan yang secara langsung mempengaruhi kepentingan mereka. Motivasi menuntut agar para manajer bagaimana harus selalu memberi informasi kepada para agar para manajer menyediakan waktu dan melakukan usaha yang untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi bawahannya mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan mereka bersama. Dalam memotivasi, manajer yang baik akan mengetahui bawahannya, diperlukan dari para kepentingan menghargai, membimbing dan melatih para bawahan yang secara langsung bertanggung jawab kepadanya. Ia dapat memperoleh bantuan dari para bawahan dalam mempersiapkan diri, tetapi ia tidak bisa memisahkan diri dari hasil akhir pekerjaan tanpa melepaskan tanggung jawabnya sebagai seorang manajer. Demikian juga ia harus mengetahui bagaimana memerintah orang-orang lain tanpa menimbulkan perlawanan atau kebencian dan ia harus dapat memperoleh ketaatan tanpa menghilangkan prakarsa dan kreativitas. Tugas memberi motivasi bukanlah merupakan hal yang mudah mengingat pada umumnya para bawahan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan, keinginan, ambisi yang berbeda. Mereka melihat peristiwa-peristiwa atau kejadian-kejadian dari berbagai sudut pandangan yang berlainan, dan reaksi-reaksi mereka terhadap pekerjaan, terhadap sesama pekerja serta terhadap lingkungan mereka, merupakan masalah dengan variasi yang banyak sekali.

Pentingnya peranan motivasi untuk menggerakkan individu-individu dalam suatu organisasi terlihat dengan nyata, hal ini seperti dikemukakan oleh Chester I Barnard, "the individual is always the basic strategic factor in organization, therefore he must be encouraged to cooperate and to contribute his effort to the organization".

Demikian pula dari hasil-hasil penelitian para ahli seperti Robert W. Whyte dengan motif kompetensi, Stanley Schachter dengan motif Afiliasi, Maslow dengan Hirarki Kebutuhan, Alderfer dengan teori ERG, Herzberg dengan teori Dua Faktor dan McClelland dengan teori Prestasi. Hal ini membuktikan betapa pentingnya peranan motivasi dalam usaha menggerakkan individu-individu dalam organisasi sehingga tercapai produktivitas yang tinggi.