BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi memiliki beberapa elemen yang penting untuk dapat menggerakkan roda perputarannya yakni salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi (Sutrisni 2009). Sumber Daya Manusia berfokus pada kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam lingkungan organisasi dan merupakan modal dasar bagi suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan (Sunyoto 2015).

Adanya perencanaan Sumber Daya Manusia yang sangat matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada bisa lebih ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkannya melalui adanya penyesuaian. Misalnya seperti peningkatan motivasi yang sangat baik, Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi ataupun perusahaan.

Karyawan akan memiliki sikap yang sangat produktif apabila tenaga mereka sangat dihargai. Sudah banyak kasus, karyawan berharap mendapat penghargaan secara finansial, atau dengan pembicaraan yang memotivasi dan ada pula karyawan yang ingin untuk di promosikan pada manajemen yang lebih tinggi. Agar bisa mencapai hal tersebut, para karyawan perlu pengakuan untuk pekerjaan mereka dan juga seorang motivator yang baik. Oleh sebab itu, suatu organisasi hendaknya harus mempunyai strategi yang sangat baik dalam memberi motivasi karyawan supaya mereka memiliki produktivitas yang sangat maksimal.

Dalam melakukan peningkatan produktivitas kerja ini, kantor LAPAN Garut Selatan telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja semua karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kerja pada seluruh karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi jaminan makan, rekreasi, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, mobil kantor, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh kantor LAPAN Garut Selatan, supaya seluruh karyawan yang bekerja didalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan sebuah motivasi yang baik guna untuk mencapai tingkat produktivitas kerja khususnya di kantor LAPAN Garut Selatan.

Untuk menciptakan produktivitas yang baik, hal tersebut tidak hanya dengan memiliki efikasi diri saja tetapi dengan adanya dukungan pada karyawan. Motivasi adalah keuletan seseorang dalam mencapai tujuan dan menjadi lebih baik (Ahmed dkk, 2010). Pemberian motivasi kerja kepada karyawan merupakan salah satu pendekatan untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan di dalam bekerja. Karena motivasi merupakan dorongan dalam diri atau suatu kondisi yang menjadikan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan.

Adanya Sumber Daya Manusia yang mempunyai motivasi merupakan salah satu penentu keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi. Suksesnya suatu organisasi ataupun perusahaan tergantung pada bagaimana cara kita menarik motivasi karyawan dan harus menjaganya agar tetap berada pada kinerja yang tinggi. Selain memiliki motivasi, seorang karyawan juga memiliki produktivitas yang akan menjungjung dalam melaksanakan pekerjaannya. Produktivitas harus dikaitkan dengan satu kemampuan untuk keberhasilan dan definisi dalam melakukan aktivitas kerja, peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan akan memperoleh hasil kinerja yang tinggi

Dan dari beberapa penelitian terdahulu yang penulis baca, bahwa banyaknya variabel dari motivasi yang menggunakan teori hirarki kebutuhan A. Maslow dan teori dua faktor Herzberg yang banyak menuai kritik dari masing-masing kelemahan teori tersebut. Penulis menemukan celah dan memutuskan untuk menggunakan teori ERG Needs yang di populerkan oleh Clayton Alderfer. Karena teori ini belum banyak diteliti secara tiga dimensi yang terpisah dan sudah sesuai dengan kehidupan untuk memotivasi suatu individu terhadap produktivitas kerja.

Motivasi kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan hal yang terpenting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen apabila mereka ingin setiap karyawan bisa memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu dengan adanya motivasi, karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam mengerjakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampauai standar karena apa yang menjadi motif dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalinya karywan mempunyai kemampuan operasional yang sangat baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil dari akhir pekerjaannya tidak akan memuaskan. Karena dengan adanya motivasi tersebut akan mencapai tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun maka akan sangat menghambat perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

Gairah kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi oleh organisasi. Motivasi merupakan kekuatan yang diperoleh dari hasil keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya (Purwanto, 2013). Seseorang terdorong untuk melakukan sebuah tindakan guna mencapai efektivitas tugas dengan cara yang dapat membuat orang lain terinspirasi untuk pekerjaan mereka dan mendapat lebih banyak motivasi kerja terhadap diri mereka dan memperoleh komitmen serta keyakinan diri terhadap tugas tertentu.

Selain itu juga, penelitian yang dilakukan penulis juga menunjukan bahwa pada dasarnya, motivasi dan produktivitas merupakan dua hal yang paling berkontribusi pada efektivitas suatu organisasi. Efektivitas organisasi baik secara langsung ataupun tidak langsung sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan suatu organisasi. Efektivitas organisasi tersebut juga terus diupayakan oleh Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN) dalam rangka untuk mencapai tujuannya.

Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN) merupakan lembaga pemerintah Non-Kementrian indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintah di bidang penelitian serta pengembangan teknologi penerbangan dan

antariksa dan juga pemanfaatannya serta penyelenggara keantariksaannya sesuai dengan Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2013 tentang Keantariksaan. LAPAN memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai intansi pembina utama dalam menyelenggarakan suatu pembangunan kedirgantaraan nasional di Indonesia. LAPAN diharapkan bisa memberikan konstribusi yang positif terhadap pencapaian sasaran pembangunan nasional di berbagai bidang, misalnya seperti ekonomi, pendidikan, sosial, polotik dan hukum. LAPAN diharapkan juga bisa mendukung kegiatan sektor pekerjaan-pekerjaan umum, pertahanan keamanan, pariwisata, pemetaan, lingkungan hidup, berupa layanan data dan informasi yang diperlukan untuk perencanaan dan pemantauan kegiatan yang berkaitan dengan pengolahan sumber daya alam dan lingkungan.

Pusat Teknologi Satelit merupakan salah satu satuan kerja LAPAN. Pusat Teknologi Satelit mempunyai tugas pokok untuk melakukan penelitian, pengembangan, dan perekayasaan dan pemanfaatan serta penyelenggaraan keantariksaan di bidang teknologi satelit. Sebagai suatu lembaga penelitian dan pengembangan, pegawai di pusat Teknologi Satelit yang sebagian besar merupakan fungsional penelitian, perekayasaan dan teknisi litkayasa hendaknya mempunyai kinerja yang tinggi supaya mampu menghasilkan suatu hasil penelitian yang bermanfaat bagi masyarakat banyak.

Untuk mengetahui kondisi dari produktivitas karyawan saat ini maka penulis melakukan penelitian awal yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan LAPAN Garut Selatan yang terdiri dari 3 orang bagian tata usaha, 4 orang bagian *assembling* dan *control room*, 2 orang bagian atmosfer dan 1 orang di lingkungan pusat teknologi roket menggunakan 6 dimensi produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011) yaitu: Kemampuan, Meningkatkan Hasil yang Dicapai, Semangat Kerja, Pengembangan Diri, Mutu dan Efektivitas.

,

Tabel 1.1 Hasil Survei

No	Dimensi	Pertanyaan	Setuju (%)	∑ Orang	Tidak Setuju (%)	∑ Orang
1.	Kemampuan	Kemampuan saya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan	50%	5	50%	5
2.	Meningkatkan Hasil yang Dicapai	Saya selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan	90%	9	10%	1
3.	Semangat Kerja	Saya bangga dengan pekerjaan saya sekarang	60%	6	40%	4
4.	Pengembangan Diri	Saya selalu belajar dari kesalahan yang saya lakukan	100%	10	-	0
5.	Mutu	Saya selalu berusaha untuk memenuhi standar kerja yang ada	80%	8	20%	2
6.	Efektivitas	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan hasil yang baik	40%	4	60%	6

Tabel hasil survei di atas menunjukkan bahwa pada aspek pertama, kemampuan sebanyak 5 orang responden menjawab “tidak setuju” yang menunjukkan bahwa karyawan LAPAN Garut Selatan memiliki pekerjaan yang belum sesuai dengan kemampuan yang dmilikinya. Aspek kedua heningkatkan Hasil yang dicapai sebanyak 9 orang responden menjawab “setuju” menunjukkan bahwa karyawan LAPAN Garut Selatan selalu mencapai target pekerjaan yang diberikan. Aspek ketiga semangat kerja sebanyak 4 orang responden menjawab “tidak setuju” menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang rendah. Aspek keempat pengembangan diri seluruh responden menjawab “setuju”

menunjukkan karyawan memiliki kemauan untuk memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan. Aspek kelima mutu sebanyak 2 orang responden menjawab “tidak setuju” menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang tidak memenuhi standar yang ditetapkan ketika bekerja. Apek keenam efektivitas sebanyak 6 orang responden menjawab “tidak setuju” menunjukkan bahwa karyawan tidak selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Selain survei, penulis juga melakukan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada responden yang sama. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan merasa kemampuan yang dimiliki belum bisa mencapai kinerja yang telat ditetapkan. Hal tersebut ditimbulkan karena latar belakang pendidikan karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan sehingga karyawan banyak mengalami hambatan terutama dalam hal teknis. Akibat dari kurangnya wawasan mengenai teknis pekerjaan, banyak karyawan yang merasa semangat kerjanya menurun dikarenakan hambatan-hambatan yang dihadapi dan merasakan fenomena *burnout*. Dalam hal pencapaian target pekerjaan juga terhambat dikarenakan kurangnya pengalaman dalam menangani masalah yang ada saat bekerja, banyak pegawai yang sering terlambat dalam menyampaikan laporan *logbook* dan laporan teknis setiap bulannya. Laporan tersebut yang seharusnya dikumpulkan dengan tenggat waktu setiap tanggal lima setiap bulannya, namun pada kenyataannya yang terjadi berbeda dengan peraturan yang ada. Pegawai yang mengumpulkan laporan tersebut melebihi jadwal yang sudah di tetapkan. Sejak tahun 2019 laporan ini dikumpulkan, dan indikasi dari tahun ke tahun masih tetap saja sama, yaitu selalu terjadi keterlambatan dalam pengumpulan laporan tersebut.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa sikap karyawan yang merupakan perilaku rendahnya produktivitas dalam bekerja. Jam kerja dimulai pada pukul 08.00 dan berakhir pada pukul 17.00 namun terdapat karyawan yang lalai terhadap jam kerja yang telah ditetapkan. Karyawan dating terlambat ke kantor dan pulang lebih awal dari waktu yang telat ditentukan. Selain itu, karyawan terlihat meninggalkan kantor pada saat jam kerja dengan alasan kepentingan pribadi. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan Kantor LAPAN Garut Selatan:

Tabel 0.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Kantor LAPAN Garut Selatan

Tahun	Standar Penilaian Kinerja Karyawan	Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan	Kategori
2015	80	80.6	Baik
2016	80.6	80.9	Baik
2017	80.9	81.5	Baik
2018	81.5	80	Baik
2019	80	79.9	Baik

Sumber: *Bagian Kepegawaian LAPAN dan diolah peneliti*

Penilaian kinerja dilakukan rutin setiap bulan oleh ketua di setiap bagian yang terdapat di Kantor LAPAN Garut Selatan dan dilaporkan kepada Bagian Kepegawaian LAPAN. Penilaian dilakukan secara objektif oleh ketua masing-masing bagian dengan indikator yang terdapat dalam SOP Penilaian Kinerja. Berdasarkan table diatas, standar penilaian kinerja karyawan ditentukan dari rata-rata pencapaian kinerja karyawan pada tahun sebelumnya. Hal tersebut disebutkan oleh personil Bagian Kepegawaian LAPAN, agar kinerja setiap tahunnya dapat mengalami peningkatan dan menjaga konsistensi kinerja karyawan Kantor LAPAN Garut Selatan.

Namun pada praktiknya, terjadi penurunan pada tahun 2018 sehingga menyebabkan penurunan standar kinerja untuk tahun berikutnya. Apabila hal ini dibiarkan, maka akan menyebabkan *domino effect* pada penilaian kinerja untuk beberapa tahun kedepan. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, realisasi pencapaian kinerja karyawan belum maksimal karena belum memenuhi target yang ditetapkan yakni 100%. Karyawan diharapkan dapat memenuhi seluruh tugas yang diberikan dalam bentuk program kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa terjadi penurunan dalam produktivitas karyawan Kantor LAPAN Garut Selatan.

Penempatan pegawai di kantor LAPAN juga seringkali tidak didasarkan pada latar belakang pendidikan yang ada, sehingga dalam penyelesaian tugasnya tidak benar-benar sesuai dengan latar belakang keilmuan yang dimiliki para pegawai. Selain itu juga diklat yang diikuti tidak mengacu pada potensi yang dimiliki oleh pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa menemukan orang yang tepat untuk tempat yang tepat memang menjadi salah satu tantangan yang sangat besar bagi organisasi. Berdasarkan hal tersebut, dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam berbagai hal yakni karyawan merasa apapun kinerja yang dihasilkannya tidak akan mempengaruhi gaji yang diperoleh.

Selain itu, karyawan juga belum memiliki ambisi untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karena dirasa organisasi tidak akan memfasilitasi hal tersebut. Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa penempatan karyawan tidak didasarkan pada latar belakang pendidikan yang tersedia, sehingga tugas yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang keilmuan yang dimiliki karyawan. Hal tersebut dapat menjadi sebab menurunnya motivasi karyawan karena merasa kesulitan dengan pekerjaan yang diberikan. Tentu karyawan dapat mempelajari hal yang menjadi tanggung jawabnya di lingkungan kerja secara langsung, naun adakalanya karyawan membutuhkan bimbingan serta arahan mengenai tugas yang diberikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, terlihat karyawan membutuhkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi sebagai usaha positif dan perangsang untuk menggerakkan atau mendorong potensi dan daya yang dimiliki ke arah pencapaian tugas yang diinginkan. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:141) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Vroom dalam teori motivasi harapannya menyatakan motivasi berujung pada keputusan seberapa banyak usaha yang dikeluarkan untuk situasi kerja tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2014:224). Ketika karyawan merasa kinerja yang dihasilkan tidak akan berdampak terhadap berbagai aspek yakni haknya sebagai karyawan, maka karyawan akan

melakukan sedikit usaha untuk mencapai produktivitas kerja yang diharapkan oleh organisasi. Hal-hal yang telah diungkapkan diatas perlu untuk ditindaklanjuti oleh bagian yang berwenang supaya karyawan dan organisasi mencapai tujuan yang diharapkan dan agar masalah tidak menjadi kompleks serta mengganggu roda perputaran organisasi.

Penulis merasa keberadaan motivasi sangatlah penting bagi kelangsungan organisasi dan berkaitan erat dengan produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"Pengaruh *Existence Needs, Relatedness Needs* dan *Growth Needs* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN) Garut Selatan"**

1.2 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan pasti menginginkan agar semua karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam melakukan pekerjaan, sehingga perusahaan dituntun agar mampu memberikan motivasi terhadap karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1. Penelitian ini mencakup tiga variabel independen dari dimensi motivasi berdasarkan teori *ERG Needs yaitu exsistence needs* (X_1), *relatednses needs* (X_2), *dan growth needs* (X_3), dimana diduga ketiga variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).
2. Motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Apa yang dicapai dari seorang karyawan itu harus seimbang bahkan lebih dari apa yang di dapat dari sumber daya yang ada?.

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN) Garut ?

1.3 Rumusan Masalah

Adapun masalah yang diidentifikasikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Existence Needs* terhadap produktivitas kerja pada karyawan LAPAN Garut Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh *Relatedness* Needs terhadap produktivitas kerja pada karyawan LAPAN Garut Selatan?
3. Apakah karyawan terdapat pengaruh *Growth Needs* terhadp produktivitas kerja pada LAPAN Garut Selatan?
4. Seberapa besar pengaruh *Existence Needs, Relatedness Needs,* dan *Growth Needs* secara simultan terhadap produktivitas kerja pada karyawan LAPAN Garut Selatan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Existence Needs* terhadap produktivitas kerja pada karyawan LAPAN Garut.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Relatedness Needs* terhadap produktivitas kerja pada karyawan LAPAN Garut.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Growth Needs* terhadap produktivitas kerja pada karyawan LAPAN Garut.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Existence Needs, Relatedness Needs, dan Growth Needs* secara simulatn terhadap produktivitas kerja pada karyawan LAPAN Garut.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

a. Penulis berharap dengan adanya penelitian ini, akan menjadi salah satu sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
b. Diharapkan denga adanya penelitian ini, dapat berguna sebagai penambah bahan kajian sebelumnya serta dapat saling melengkapi pengetahuan.

2. Manfaat Praktisi:
   a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selam perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu maslaah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
   b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, bagi penulis untuk perusahaan dapat memberikan informasi yang menarik mengenai *Existence Needs, Relatedness Needs, dan Growth Needs*.
   c. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat berguna bagi masyarakat terutama dilingkungan perusahaan.
   d. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian lanjutan tentang maslah manajemen SDM di masa yang akan datang.

1.6 Kerangka Pemikiran

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI

Menurut manullang (1980) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong semua karyawan untuk melakukan tindakan yang mengarah pada tujuan yang ditentukan. Peroses timbulnya suatu motivasi dimana orang yang berusaha untuk memenuhi kebutuhannya yang belum terpenuhi dan menyebabkan orang akan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh keterangannya.

Teori ERG merupakan kritik dan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan Maslow oleh Clayton Alderfer agar lebih bisa diterapkan dalam penelitian empiris. Alderfer menyatakan bahwa ada tiga kelompok utama kebutuhan, existence needs, realtedness needs, dan growth needs (ERG). Kelompok existence needs berkaitan dengan penyediaan kebutuhan eksistensi bahan baku. Di

sini existence dapat disejarahkan dengan kebutuhan physiological dan safety dari Maslow. Kelompok kedua adalah kebutuhan relatedness needs, yaitu hasrat yang dimiliki untuk mempertahankan hubungan penting dengaa orang lain jika ingin dipuaskan, dan ini dapat disejajarkan dengan kebutuhan social love Maslow dan komponen eksternal dari kelomok esteem Maslow, terakhir Alderfer memisahkan kebutuhan growth needs, yaitu suaru hasrat intrinsik untuk pengembangan pribadi. Ini antara lain adalah komponen intrinsik dari kategori estem Maslow dan karakteristik yang termasuk kedalam self-acualization.

Teori ERG ini tidak berasymsi bahwa terdapat suatu hirarki yang kaku sehingga kebutuhan yang lebih rendah itu harus dipuaskan lebih dahulu sebelum bergerak ketingkat yang lebih tinggi. Seseorang dapat saja bekerja untuk tingkat growth walaupun kebutuhan existence dan relatedness belum terpuaskan atau bisa saja ketiga kelompok kebutuhan itu berjalan pada waktu yang bersamaan.

Tidak seperti teori Maslow, teori ERG menyatakan bahwa bila tingkat kebutuhan yang peringkatnya lebih tinggi itu terhalang, hasrat seseorang untuk meningkatkan kepuasan ke tingkat yang lebih rendah akan lebih menggebu.

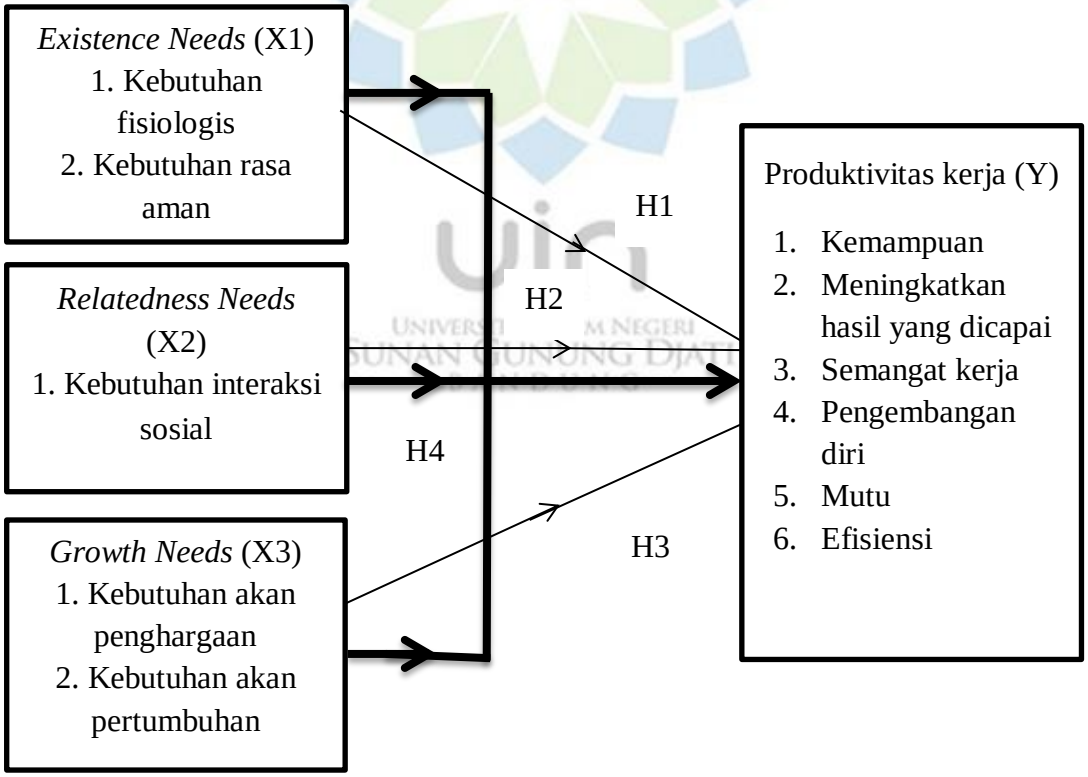
Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan.

1.6.1 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam pencapaian yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan terdapat beberapa faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah denga adanya motivasi kerja, disiplin terhadap pekerjaan, kepuasan kerja dan stres terhadap pekerjaan bertambah. Keempat faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, diharapkan supaya mampu memberikan jalan terhadap karyawan guna untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik. Motivasi kerja adalah suatu

kondisi karyawan yang sangat membutuhkan apresiasi dari atasannya, mendapatkan suasana yang nyaman di pekerjaannya, mendapatkan gaji/upah yang baik dan disiplin dengan bijaksana dari setiap manajernya. Adapun faktor yang sangat mempengaruhi dalam produktivitas kerja adalah kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaan yang dikarenakan masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada manajer suatu perusahaan.

Tujuan dalam motivasi kerja adalah untuk memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan supaya semua karyawan dapat melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang akan terjadi apabila didalam sebuah perusahaan tidak ada motivasi kerja, maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan leha-leha saja dan kurang bersemangat dalam melakukan tugasnya. Berdasarkan penjelasan di atas, dapan disederhanakan dengan gambar sebagai berikut.



Gambar 0.1.1 Kerangka Pemikiran

1.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 0.3 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Aldo Herlambang Gardjito	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya	Motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), kinerja karyawan (Y).	1. Kedua variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja scara stimultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Djuanto Syaikhu Hidayat	Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di Perum Jasa Tirta I Malang	Kebutuhan fisilogis (X_1), Kebutuhan keamanan (X_2), kebutuhan soaial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5), dan produktivitas kerja (Y)	1. Kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja 2. 86,0% variabel produktivitas kerja berpengaruh positif oleh

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				variabel bebasnya. 3. Hasil uji F (simultan) menunjukan bahwa variabel motivasi secara serempak dan signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
3.	Nizar Natsir	Pengaruh Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pad PT. Hadji kalla Alauddin Makasar	Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y).	1. Semakin tinggi motivasi dan lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan (pengaruh positif)
4.	Edhi Prasetyo dan M Wahyuddin	Pengaruh Kepuasaan dan Motivasi kerja	Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2),	1. Kedua variabel tersebut berpengaruh

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta.	Produktivitas Kerja (Y).	positif terhadap produktivitas kerja.
5.	Salis Rabidra Ishaya	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Arka Mahesa Pratama di jakarta Selatan.	Motivasi (X), Produktivitas (Y).	1. Jika pemberian motivasi sangat tinggi pada karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.
6.	Elzi Syaiyid Hamidah Nayati Utami	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1), Gaya Kepemimpinan Suportif (X_2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_3), Motivasi Kerja Karyawan (Y)	1. Ketiga variabel tersebut masing-masing berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

1.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian oleh karena itu rumusan masalah biasanya di buat dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didsrkan pada teori yang relevan, belum didasrkan pada faktor yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1:

Ho: *Existence Needs* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

H2:

Ho: *Relatedness Needs* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

H3:

Ho: *Growth Needs* (X_3) Berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

H4:

Ho: *Existence Needs, Relatedness Needs dan Growth Needs* (X_1. X_2. X_3) Berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG