

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Untuk itu, organisasi harus melakukan langkah-langkah manajerial yang tepat dalam merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan sumberdaya manusianya agar tidak terjadi tingkat keluarnya (produktivitas) pegawai yang tinggi. Organisasi juga harus dapat memperlakukan pegawainya dengan baik agar karyawan merasa harga diri, kemanusiaan dan kepuasan kerjanya diperhatikan perusahaan, sehingga sikap kerjanya akan semakin positif terhadap atasan, perusahaan, maupun tugas-tugasnya, dan kecenderungan untuk keluar jadi kecil.

Produktivitas tenaga kerja memegang peranan penting dalam dinamika ekonomi dan industri dewasa ini. Produktivitas tenaga kerja sendiri lahir dari kompetensi yang dimilikinya. Oleh karenanya, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan RI (Kemnaker), terus mendorong peningkatan kompetensi dan percepatan sertifikasi profesi tenaga kerja sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas angkatan kerja Indonesia.

Perum Bulog Divisi Regional Sumatera Utara adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha bahan pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat. Adapun misi dari Perum Bulog Divisi Regional Sumatera Utara diantaranya adalah melaksanakan praktik manajemen unggul dengan

dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegrasi.

Perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerjanya sangat membutuhkan produktivitas kerja pegawai yang optimal agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Produktivitas merupakan perbandingan antara *output* dengan *input* perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Produktivitas suatu gabungan sumber (*input*) dengan demikian sama dengan jumlah barang-barang atau jasa (*input*) yang dihasilkan dari sumber tersebut.

Triton (2010:80) mengatakan “produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah produktivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan”.

Saat ini Perum Bulog Divisi Regional Sumatera Utara sudah memiliki produktivitas kerja yang cukup baik. Walaupun demikian, Manajer menyadari bahwa masih banyak hal yang perlu diperbaiki, terutama yang terkait dengan motivasi dan persaingan kerja pegawai. Manajemen perusahaan akan terus mengawasi dengan serius atas aktivitas kerja pegawainya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Berikut ini data target dan realisasi produktivitas pengadaan gabah/ beras.

**Tabel I.1. Data Target dan Realisasi Gabah/Beras
Periode 2016**

No	Subdrive	Target (Ton)			Realisasi		
		PSO	Komersial	Onfarm (Ha)	PSO	Komersial	Onfarm (Ha)
1	Medan	1.290	2.000	14.000	127	190	-
2	P. Siantar	525	1.000	6.000	-	-	-
3	Kisaran	575	1.000	6.000	21	-	-
4	P. Sidempuan	610	1.000	34.000	15	-	-
Total		3.000	5.000	60.000	163	190	-

Sumber: Perum Bulog Divisi Regional Sumatera Utara, 2016

Data di atas menunjukkan bahwa produktivitas masih belum maksimal dimana target capaian pengadaan gabah/beras pada tahun 2016 masih belum terealisasi. Target PSO adalah 3.000 ton dengan realisasi 163 ton, target komersial 5.000 ton dengan realisasi 190 dan target Onfarm 60.000 ton dengan realisasi belum tercapai. Keadaan ini menunjukkan bahwa pentingnya produktivitas kerja pegawai yang harus ditingkatkan yang dipengaruhi oleh motivasi dan persaingan kerja.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena pada umumnya karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Karena dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam rangka mendukung pelaksanaan kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan

misalnya bonus kepada pegawai agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah persaingan kerja. Persaingan di tempat kerja atau di kantor adalah hal biasa di setiap perusahaan. Sayangnya, persaingan tersebut sering membuat stres sejumlah pegawai. Akibatnya, mereka tidak bersemangat sehingga produktivitasnya menurun. Triton (2010:80) mengatakan “Persaingan kerja adalah peluang bagi pegawai untuk berkembang dan menonjolkan kinerja. Semakin baik menyikapinya, semakin bergairah dalam bekerja dan berkarir. Dengan demikian, rasa cemas, stres, dan perasaan negatif lainnya akan hilang dengan sendirinya”.

Persaingan kerja biasanya diarahkan menuju tujuan dan bukan egoisme setiap individu. Terkadang persaingan juga menimbulkan konflik kerja antar pegawai. Hal ini karena persaingan kerja menjadi lebih pribadi yang menyebabkan individu akan menimbulkan gesekan sesama rekan kerja. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus dapat meyakinkan karyawannya untuk bersaing mencapai tujuan perusahaan bukan interpersonal. Persaingan bukanlah tindakan pribadi dan harus mencapai pada tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah tersebut menjadi penelitian dengan Judul : **“Pengaruh Motivasi dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perum Bulog Divisi Regional Sumatera Utara”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah yaitu :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh persaingan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan persaingan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Sumatera Utara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Sumatera Utara.
2. Mengetahui pengaruh persaingan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Sumatera Utara
3. Mengetahui pengaruh motivasi dan persaingan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Sumatera Utara.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk mempelajari lebih mendalam mengenai motivasi dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja .

2. Bagi Sivitas Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah manfaat bacaan hasil penelitian sebagai perbendaharaan skripsi di Perpustakaan Universitas Medan Area.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat berguna bagi penelitian lain sehubungan dengan analisis motivasi dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja.

4. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengevaluasi motivasi, persaingan kerja dan produktivitas kerja pegawainya.