

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

PT. Indofood Sukses Makmur Tbk merupakan salah satu perusahaan besar yang terkenal di Indonesia. Perusahaan ini bererak di

bidang pengelolaan makanan dan minuman yang didirikan pada tahun 1971 dan memiliki cabang hampir di semua kota besar di Indonesia dengan mencanangkan suatu komitmen untuk menghasilkan produk makanan olahan bermutu, aman, dan halal untuk dikonsumsi. Aspek kesegaran, higienis, kandungan gizi, rasa, praktis, aman dan halal dikonsumsi senantiasa menjadi prioritas Indofood untuk menjamin mutu produk yang selalu prima.

Salah satu tanda keberhasilan PT indofood Sukses Makmur Tbk yaitu diperolehnya sertifikat sistem manajemen mutu ISO 9002 pada bulan Desember 1998, yang diserahkan di Jakarta pada tanggal 3 Maret 1999. Kemudian terjadi perubahan nama dari PT. Indofood Sukses Makmur menjadi PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Huruf tambahan pada nama tersebut merupakan singkatan dari kata “Terbuka” yang sekaligus menunjukkan perusahaan ini telah *go public*.

Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sinungan, 2013:12) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang dicapai (input) . produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 2015:22).

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari

nafkah mata pencarian. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum (The Liang Gie, 2014:3)

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawab masing-masing. Oleh karena itu, atasan atau pimpinan harus dapat memberikan suatu motivasi pada karyawan

Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan pada karyawannya.

Fenomena yang terjadi pada PT Indofood Sukses Makmur. Tbk adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang lebih awal dan sebagainya. Berikut dapat dilihat ketercapaian target produktivitas adanya penurunan, seperti pada tabel produktivitas kerja karyawan berikut:

Tabel 1
Hasil Produksi Kerja Karyawan
PT Indofood Sukses Makmur Tbk
Tahun 2016

Bulan	Indomie			Sambal Indofood			Pop Mie		
	Hasil	Target	%	Hasil	Target	%	Hasil	Target	%
Jan	775	800	97	525	600	87	550	650	85
Feb	754	800	94	610	600	102	650	650	100
Mar	767	800	96	590	600	98	560	650	86
Apr	800	800	100	570	600	95	570	650	88
Mei	710	800	89	580	600	97	650	650	100
Jun	690	800	86	565	600	94	565	650	87
Jul	790	800	99	550	600	92	560	650	86
Ags	764	800	95	525	600	87	540	650	83
Sep	800	800	100	525	600	87	534	650	82
Okt	755	800	94	535	600	89	540	650	83
Nov	743	800	93	500	600	83	650	650	100
Des	723	800	90	549	600	91	520	650	80
Rerata	756	800	94	552	600	92	574	650	88

Sumber : Data PT Indofood Sukses Makmur 2016

satuan dus

Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa hasil produksi kerja karyawan dari bulan Januari hingga Desember. Pada produk Indomie di bulan Januari karyawan mampu memproduksi sebanyak 775 dus (97%) dari target 800 dus, kemudian di bulan Februari terjadi penurunan produksi menjadi 754 dus (94%), bulan Maret karyawan memproduksi 767 dus (96%) terjadi peningkatan dari bulan Februari, lalu pada bulan April terjadi peningkatan produktivitas karyawan mampu mencapai target perusahaan yaitu 800 dus (100%), pada bulan Mei terjadi penurunan lagi karyawan hanya mampu memproduksi 710 dus (89%) dari target

perusahaan, pada bulan Juni karyawan hanya mampu memproduksi sebanyak 690 dus (86%), di bulan Juli terjadi peningkatan menjadi 790 dus (99%), kemudian pada bulan Agustus karyawan hanya mampu memproduksi 764 dus (95%) dari target perusahaan, pada bulan September karyawan mencapai target kembali yaitu 800 dus (100%), pada bulan Oktober terjadi penurunan yaitu 755 dus (94%) dari bulan kemarin, di bulan November terjadi penurunan produktivitas lagi menjadi 743 dus (93%), dan pada bulan Desember karyawan hanya mampu memproduksi 723 dus (90%) dari target perusahaan.

Pada produk Sambal Indofood di bulan Januari karyawan mampu memproduksi sebanyak 525 dus (87%) dari target 600 dus, kemudian di bulan Februari terjadi peningkatan produksi menjadi 610 dus (102%), bahkan melampaui target perusahaan, bulan Maret karyawan memproduksi 590 dus (98%) terjadi penurunan dari bulan Februari, lalu pada bulan April terjadi penurunan produktivitas karyawan mampu memproduksi 570 dus (95%), pada bulan Mei terjadi peningkatan produksi karyawan sebesar 580 dus (97%) dari target perusahaan, pada bulan Juni karyawan hanya mampu memproduksi sebanyak 565 dus (94%), di bulan Juli terjadi penurunan menjadi 550 dus (92%), kemudian pada bulan Agustus terjadi penurunan karyawan hanya mampu memproduksi 525 dus (87%) dari target perusahaan, pada bulan September karyawan memproduksi 525 dus (87%), pada bulan Oktober terjadi peningkatan yaitu 535 dus (89%) dari bulan kemarin, di bulan November terjadi

penurunan produktivitas menjadi 500 dus (83%), dan pada bulan Desember karyawan hanya mampu memproduksi 549 dus (91%) dari target perusahaan.

Pada produk pop mie pada bulan Januari karyawan mampu memproduksi sebanyak 550 dus (85%) dari target 650 dus, kemudian di bulan Februari terjadi peningkatan produksi menjadi 650 dus (100%), dan mencapai target perusahaan, bulan Maret karyawan memproduksi 560 dus (86%) terjadi penurunan dari bulan Februari, lalu pada bulan April terjadi peningkatan produktivitas karyawan mampu memproduksi 570 dus (88%), pada bulan Mei terjadi peningkatan produksi karyawan sebesar 650 dus (100%) dan mencapai target perusahaan, pada bulan Juni terjadi penurunan kembali karyawan hanya mampu memproduksi sebanyak 565 dus (87%), di bulan Juli terjadi penurunan menjadi 560 dus (86%), kemudian pada bulan Agustus terjadi penurunan karyawan hanya mampu memproduksi 540 dus (83%) dari target perusahaan, pada bulan September terjadi penurunan lagi karyawan hanya mampu memproduksi 534 dus (82%), pada bulan Oktober terjadi peningkatan yaitu 540 dus (83%) dari bulan kemarin, di bulan November terjadi peningkatan produktivitas menjadi 650 dus (100%), dan pada bulan Desember karyawan hanya mampu memproduksi 520 dus (80%) dari target perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi seorang karyawan didalam bekerja, yang tidak

mencapai target produktivitas perusahaan sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai salah satu predikat yang ditentukan oleh pemerintah. Maka dengan demikian akan menjadi sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan sebuah penelitian, dalam hal ini bagaimanakah produktivitas seorang karyawan melalui motivasi kerja yang diterapkan oleh manajemen, untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Terkait mengenai motivasi Reskar pada tahun 2011 melakukan penelitian dan mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah. Pada saat memotivasi diri sendiri, faktor yang memotivasi *Recognition & Responsibility*. Motivator yang paling besar pada diri adalah *Belief* yaitu, keyakinan bahwa diri bertanggungjawab pada tindakan dan perilaku sendiri. Ketika orang menerima tanggung jawab, semua menjadi lebih baik : kualitas, produktivitas, *relationship* dan kerjasama

Teori motivasi klasik yang diungkapkan *Frederick Taylor*, menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa selalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Perbedaan ini karena setiap anggota organisasi secara biologis maupun psikologis berbeda pula. Oleh karena itu, atasan perlu mengetahui motivasi para karyawannya, sebab faktor-faktor motivasi ini akan memerlukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Menurut Rivai (2012:445) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk

mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan berusaha meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Konsep motivasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori Maslow yaitu orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisik) sebelum mengarah kepada perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi yaitu aktualisasi diri. Maslow (1994:84) dalam Sedermayanti (2012:234-235) mengembangkan teori motivasi yang dikenal dengan hirarki kebutuhan yang meliputi:

1. Kebutuhan fisik : Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu pangan, sandang, dan papan. Apabila kebutuhan fisik ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lainnya tidak akan memotivasi manusia
2. Kebutuhan rasa aman : kebutuhan akan terbebas kan dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi
3. Kebutuhan sosialisasi : sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok

4. Kebutuhan penghargaan: kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai orang lain
5. Kebutuhan aktualisasi diri: kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakannya.

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu ,Menghormati keberagaman dan perbedaan individu, Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan Mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin

memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Dalam hal ini PT Indofood Sukses Makmur, Tbk yang bergerak di bidang pengolahan makana dan minuman, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sehubungan dengan motivasi karyawan PT Indofood Sukes Makmur. Tbk di Makassar masih tergolong rendah fenomena-fenomena yang terjadi saat ini adalah rendahnya motivasi karyawan yang diidentifikasi dari banyaknya keluhan karyawan khususnya mengenai gaji yang diterimanya belum sesuai dengan kebutuhan, keamanan dalam bekerja belum sepenuhnya terjamin, kebutuhan sosialisasi juga belum terpenuhi karena karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, pemberian penghargaan tidak diberlakukan pada semua karyawan termasuk pekerja lepas harian yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, begitu pula kebutuhan akan aktualisasi diri juga belum terpenuhi, karena karyawan tidak semuanya diberikan kesempatan mengembangkan diri dimana masih didominasi sistem kekerabatan dan pertemanan.

Berikut data mengenai tingkat motivasi karyawan PT Indofood Sukse Makmur Tbk di Makassar. Dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 2
Motivasi Kerja Karyawan
PT Indofood Sukses Makmur Tbk
Tahun 2016

Penilaian	Januari		Februari		Maret	
	Pegawai	%	Pegawai	%	Pegawai	%
Absensi Karyawan	71	95	71	96	71	92
Penyelesaian Tugas	71	90	71	87	71	86
Pencapaian Hasil	71	90	71	90	71	87
Rata-Rata	71	92	71	91	71	88

Sumber : Data PT Indofood Sukses Makmur 2016

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan motivasi, dari absensi karyawan pada bulan Januari dengan 71 karyawan hanya 95% karyawan yang aktif dalam absensi karyawan, pada bulan Februari jumlah persentase absensi karyawan meningkat menjadi 96% dibandingkan bulan Januari. Sedangkan pada bulan Maret absensi karyawan menurun menjadi 92%. Kemudian dari segi penyelesaian tugas pada bulan Januari terdapat 90% yang menyelesaikan tugas dari semua jumlah karyawan, pada bulan Februari mengalami penurunan penyelesaian tugas menjadi 87% dibanding bulan lalu, dan di Maret terjadi lagi penurunan penyelesaian tugas menjadi 86%. Kemudian dari segi pencapaian hasil karyawan mendapat sebanyak 90% pada bulan Januari, lalu di bulan Februari terdapat 90% yang mencapai hasil, dan di bulan Maret terjadi penurunan pencapaian hasil menjadi 87%.

Berdasarkan fenomena yang berkaitan dengan motivasi karyawan tersebut diatas, tentu akan berdampak pada kinerja karyawan. fenomena

tersebut perlu dikaji lebih mendalam agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Berkaitan dengan fenomena tersebut, maka dalam penelitian ini akan dikaji unsur-unsur motivasi yang meliputi, kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri sebagai variabel bebas yang dapat mengungkap motivasi karyawan pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar.

Faktor pemenuhan kebutuhan fisik bagi karyawan sebagai salah satu variabel yang perlu dikaji, kebutuhan fisik meliputi, makan, minum, pakaian, tempat tinggal, kehangatan, tidur, olahraga, dan sebagainya. Kebutuhan dasar ini masih menjadi problem utama bagi karyawan dimana gaji dan insentif masih kurang mendapat perhatian dari para pengambil kebijakan. Pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan merupakan sesuatu yang khas dalam perusahaan tersebut. Tetapi pada dasarnya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan gaji dan insentif merupakan sumber ketidakpuasan karyawan dan kondisi ini tentu saja berdampak pada pemenuhan kebutuhan fisik yang belum sesuai dengan harapan dan pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, kebutuhan fisik perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar

Faktor motivasi yang juga diyakini berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah rasa aman bagi karyawan. kebutuhan rasa aman meliputi, kesehatan, keselamatan kerja, keamanan harta, keamanan keluarga, aturan, hukum dan sebagainya. Kenyataan menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman belum sepenuhnya terpenuhi termasuk keselamatan kerja bagi karyawan yang bekerja dengan resiko tinggi dimana dapat mengancam nyawanya. Karena itu, kebutuhan rasa aman perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar.

Faktor yang juga diyakini berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial ini meliputi, interaksi, persahabatan, mencintai dan dicintai, berkeluarga, dan sebagainya. Kenyataan menunjukkan bahwa kebutuhan sosial belum sepenuhnya terpenuhi termasuk berinteraksi dengan orang luar karena karyawan lebih sibuk dengan pekerjaan masing-masing. Oleh karena itu, kebutuhan sosial perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar.

Faktor motivasi selanjutnya yang di yakini berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kebutuhan penghargaan yang terdiri dari, percaya diri, kemandirian, kehormatan, prestasi, reputasi, pengakuan orang lain, dan sebagainya. Kenyataan menunjukkan bahwa kebutuhan

harga diri termasuk pemberian penghargaan bagi setiap karyawan belum sepenuhnya terpenuhi karena penghargaan hanya diberikan kepada pegawai tertentu saja dengan menganut sistem kekerabatan. Oleh karena itu, kebutuhan penghargaan perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar.

Faktor motivasi juga yang diyakini berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kebutuhan aktualisasi diri yang meliputi, potensi, kemampuan, antusias, tantangan, senang dan keberhasilan. Kenyataan menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri bagi setiap karyawan juga belum sepenuhnya terpenuhi karena masih ada karyawan yang kurang mampu melaksanakan pekerjaannya disebabkan kurangnya keterampilan yang dimiliki serta kurang kreatif dan antusias dalam bekerja. Oleh karena itu, kebutuhan aktualisasi diri perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar.

Berdasarkan beberapa faktor motivasi tersebut, sangat penting bagi karyawan karena akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, faktor-faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri sangat menarik untuk dikaji. Kelima faktor motivasi tersebut penting bagi pegawai mengingat beban kerja dan resiko yang cukup berat dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan karyawan penting bagi perusahaan

karena hal ini mencerminkan loyalitas dan produktivitas karyawan yang tinggi. Akan tetapi ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan yang terkait dengan pemenuhan kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dapat menimbulkan perilaku negatif sehingga akan berdampak terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar.

Berdasarkan pertimbangan pemikiran di atas maka penulis akan mengkaji lebih mendalam melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu:

1. Apakah faktor motivasi terdiri dari, kebutuhan fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar?
2. Apakah variabel motivasi terdiri dari kebutuhan rasa aman berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar?
3. Apakah variabel motivasi terdiri dari kebutuhan sisoal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar?

4. Apakah variabel motivasi terdiri dari penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar?
5. Apakah variabel motivasi terdiri dari aktualisasi diri berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi yang terdiri atas : kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar.
2. Untuk menganalisis variabel motivasi mana yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta data dalam pengujian hipotesis penelitian, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yaitu:

1. Kontribusi Teoritis, yaitu memperkaya bukti empiris pengaruh motivasi yang terdiri atas : kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar.
2. Kontribusi Praktis yaitu:
 - a. Untuk memberikan gambaran kepada manajemen tentang bagaimana pengaruh motivasi yang terdiri atas : kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar.
 - b. Untuk memberikan sumbangsi pemikiran yang nyata kepada instansi pemerintah dan kepala perusahaan agar karyawan lebih diperhatikan kedepannya terkait dengan hal-hal yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar.