

# HUBUNGAN MOTIVASI DAN MASA KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS PEKERJA DI *HOME INDUSTRY*

## *RELATIONSHIP OF MOTIVATION AND WORK PERIOD WITH WORKERS PRODUCTIVITY AT HOME INDUSTRY*

Dinda Laminia<sup>1</sup>, Lailatul Muniroh<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga Surabaya

<sup>2</sup>Departemen Gizi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga Surabaya

E-mail: dindalaminia@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Motivation of work needed for worker to be productive. In addition, the work period that has been taken can be one determinant factor of work productivity and the productivity of work comparing by the result of work with the time required when doing the job. The purpose of this research was to determine and learn the relationship between work motivation and work period with productivity at Home Industry X. This research is an analytic observational research with cross sectional approach. The variables of this research were work motivation, work period and work productivity. Sample size of this research was 41 respondents taken by simple random sampling and the population were 45 respondents. Data collected by interviewing work period and work motivation interview. The data was analysed by Pearson and Chi – Square test. The result showed that there was correlation between work motivation with productivity ( $p = 0.000$ ), and there was no relationship between work period with productivity ( $p = 0.829$ ). The conclusion of this research is there is correlation between work motivation with productivity, where the most of respondents have excellent work motivation and can reach the production target. The higher the motivation was followed by the higher of productivity, whereas the work period of the respondent's work is not related to productivity.*

**Keywords:** *home industry, work motivation, work period, work productivity*

### **ABSTRAK**

Motivasi kerja dibutuhkan agar tenaga kerja menjadi produktif. Selain itu masa kerja yang telah ditempuh dapat menjadi satu faktor penentu adanya produktivitas kerja, dimana produktivitas kerja diukur dengan membandingkan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan saat melakukan pekerjaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan mempelajari hubungan motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi di *Home Industry X*. Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Variabel pada penelitian ini adalah motivasi kerja, masa kerja dan produktivitas kerja. Sampel penelitian sebesar 41 responden diambil dengan cara *simple random sampling* dan populasi penelitian sebesar 45 responden yang bekerja di bagian produksi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara masa kerja dan motivasi kerja dengan menggunakan kuesioner motivasi kerja. Analisis data menggunakan uji korelasi *Pearson* dan *Chi-Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ( $p = 0,000$ ), serta tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja ( $p = 0,829$ ). Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja, dimana sebagian besar responden memiliki motivasi kerja sangat baik dan dapat memenuhi target produksi. Semakin baik motivasi kerja maka produktivitas kerja juga semakin meningkat, sedangkan lama atau tidaknya masa kerja responden tidak berhubungan dengan produktivitas kerja.

**Kata kunci:** *home industry, masa kerja, motivasi kerja, produktivitas kerja*

### **PENDAHULUAN**

Kebutuhan manusia di era modernisasi semakin beragam. Kebutuhan tersebut dapat terpenuhi bila ditunjang dengan adanya faktor ekonomi yang memadai dan hal ini erat kaitannya dengan lapangan pekerjaan. Salah satu lapangan pekerjaan

yang mempunyai kesempatan besar dalam kegiatan ekonomi adalah usaha mikro. Usaha mikro di Indonesia selalu mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Tahun 2015, usaha mikro di Indonesia mencapai 3.385.851 dengan jumlah pekerja sebanyak 6.464.394 (Badan Pusat Statistik, 2015).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah, yang dimaksud usaha mikro adalah usaha produktif milik perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang diantaranya memenuhi kriteria kekayaan bersih paling banyak Rp 50.000.000 (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha) atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 300.000.000. Salah satu usaha mikro tersebut yaitu *Home Industry*.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 2014 tentang perindustrian, yang dimaksud dengan industri adalah semua kegiatan ekonomi yang bertujuan untuk mengolah dan memanfaatkan bahan baku sehingga dapat menghasilkan suatu jenis barang yang mempunyai nilai tambah atau nilai yang lebih tinggi. Industri yang dapat dilakukan dalam ruang lingkup rumahan disebut dengan *Home Industry*. Sehubungan dengan skala usaha yang lebih kecil, maka daya pengelolaan dan distribusi juga lebih kecil dibandingkan dengan skala usaha *Home Industry* yang lain.

Perusahaan memiliki sebuah kerangka jabatan yang dibedakan sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan dari perusahaan. Perbedaan tersebut diharapkan tidak memberikan dampak negatif kepada produktivitas kerja, melainkan dapat dijadikan sebagai pemicu untuk berkembang dan menjadi daya saing dan dapat memberikan pengaruh positif baik untuk individu itu sendiri maupun perusahaan terkait. Produktivitas kerja dapat tergambarkan melalui kinerja karyawan, karena kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja (Jatmiko dan Swasto, 2015). Selain itu, motivasi kerja juga dapat memengaruhi prestasi kerja seseorang (Wardani dan Roosita, 2009). Prestasi kerja dapat dalam bentuk pencapaian kerja, baik kualitas ataupun kuantitasnya yang melakukan tugas atau pekerjaannya dengan baik. Motivasi kerja perlu diperhatikan agar dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), yang dimaksud dengan motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang, baik dalam keadaan sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Tujuan adanya motivasi adalah untuk meningkatkan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan lain-lain (Kadarisman, 2012).

Seorang pekerja yang telah melakukan pekerjaannya mempunyai banyak faktor pendukung

untuk menyelesaikan hal tersebut. Salah satu bentuk dukungan itu yaitu motivasi kerja. Pekerja akan semakin terobsesi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, jika mempunyai motivasi dalam bekerja. Motivasi tersebut dapat muncul melalui faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Maksud dari faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam pribadi seseorang, sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor yang ada di luar pribadi seseorang, seperti halnya dengan lingkungan kerja.

Salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi produktivitas kerja yaitu masa kerja. Maksud dari masa kerja yaitu lamanya seorang bekerja dalam ruang lingkup pekerjaan yang dapat dihitung dengan satuan bulan atau tahun. Semakin lama masa kerja maka diharapkan dapat menghasilkan produktivitas yang baik dengan cara menguasai dan berkembangnya suatu pemikiran dalam melakukan pekerjaan (Fitriantoro, 2009).

Pencapaian pekerjaan secara maksimal dapat disesuaikan dengan waktu yang telah ditempuh selama bekerja, karena tidak jarang ditemukan bahwa pekerja tersebut belum melaksanakan tugasnya dengan baik. Keadaan ini dapat terjadi dikarenakan kurangnya pemahaman mengenai tugas atau pekerjaannya, sehingga membutuhkan waktu tertentu, baik dalam waktu yang singkat atau dengan waktu yang cukup lama (Ismanto, 2007).

Tingkat produktivitas merupakan tingkatan seberapa besar pekerja menghasilkan produk atau jasa selama bekerja dalam sehari. Tingkatan tersebut dibedakan tiap hasil kerjanya, namun dalam suatu perusahaan akan mempunyai tingkatan produktivitas yang berbeda dengan perusahaan lain. Terkadang perusahaan mempunyai target tersendiri dalam setiap harinya. Apabila tenaga kerja tersebut memenuhi target yang ditentukan, maka termasuk dengan tingkat produktivitas baik atau tinggi dan berlaku sebaliknya.

Di Indonesia, dunia kuliner sudah mulai berkembang pesat dan dapat bersaing dengan kompetitor yang lain. Daya beli konsumen juga semakin meningkat dengan ditunjangnya berbagai informasi yang tersebar cepat dan luas melalui media sosial. Dunia kuliner dapat dalam ruang lingkup perindustrian yang bergerak dalam bidang kuliner. Sektor industri merupakan sektor yang memiliki keberagaman dalam produksinya, serta dapat memberikan manfaat yang tinggi bagi para calon konsumen. Daya saing industri diharapkan dapat menunjang perluasan lapangan pekerjaan

sehingga diharapkan sistem ekonomi masyarakat dapat menjadi lebih baik.

Salah satu industri di Surabaya yang bergerak di bidang kuliner adalah *Home Industry X* ini. *Home Industry X* adalah *Home Industry* yang memproduksi berbagai macam jenis kue kering, di antara yaitu pastel, onde-onde, putri salju, nastar, dan lain-lain. Jumlah pekerja pada *Home Industry X* yaitu sebanyak 45 orang. Pekerja tersebut berjenis kelamin perempuan. *Home Industry X* sudah berdiri ± 22 tahun silam., Permintaan pasar semakin meningkat di setiap tahun dan hal ini membuat pemilik *Home Industry* memberlakukan sistem target pada bagian produksi. Pengambilan kebijakan tersebut bertujuan untuk dapat meningkatkan hasil produksi. Namun hal ini tidak serta merta hanya ingin menguntungkan pihak *Home Industry*, melainkan pekerja juga akan mendapatkan keuntungan yang setimpal apabila pekerja dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan. Target yang harus terselesaikan oleh pekerja bagian produksi pada setiap harinya adalah 10 kg dengan waktu kerja selama 8 jam.

Responden pada penelitian ini adalah pekerja bagian produksi di *Home Industry X*. Pemilihan responden tersebut disebabkan oleh karena adanya target yang ditetapkan untuk pekerjaannya, sehingga peneliti dapat melihat dan menghitung mengenai produktivitas responden. Perhitungan tersebut didapatkan dengan cara membandingkan target yang sudah ditetapkan oleh *Home Industry* dengan nilai maksimal dari produktivitas maksimal setiap pekerja.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi di *Home Industry X*. Penelitian ini memiliki suatu keunggulan karena peneliti melakukan penelitian di sebuah *Home Industry* dan berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan pada ruang lingkup usaha yang lebih besar.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilakukan dengan cara wawancara langsung kepada pekerja bagian produksi di *Home Industry X*. Jumlah populasi yaitu sebanyak 45 dan didapatkan besar sampel sebesar 41 responden. Cara pengambilan sampel yaitu dengan *simple random sampling*. Variabel penelitian

dibedakan menjadi 2 yaitu variabel dependen dan independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah produktivitas kerja, sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah motivasi kerja dan masa kerja. Data dianalisis dengan menggunakan uji korelasi *Pearson* dan *chi-square*.

## HASIL

### Gambaran Umum Tempat Penelitian

Indonesia mempunyai sebuah peraturan terkait dengan pendirian dan peredaran suatu pangan yang diproduksi dalam ruang lingkup rumah tangga. Hal ini mengacu pada Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat Dan Makanan Republik Indonesia Nomor Hk.03.1.23.04.12.2205 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pemberian Sertifikat Produksi Pangan Industri Rumah Tangga. Apabila suatu *Home Industry* sudah memiliki izin tersebut, maka *home industry* tersebut sudah layak diedarkan. Salah satu *Home Industry* yang sudah menerapkannya yaitu *Home Industry X* ini. Maka distribusi dari hasil pangan yang sudah diproduksi tidak diragukan lagi karena adanya sertifikat yang telah dimiliki.

Keterbatasan ruang kerja produksi sering kali membuat pekerja menjadi kurang leluasa dalam bekerja dan merasa jenuh. Namun pihak *Home Industry* menyiasati hal ini dengan cara memberikan musik kerja agar pekerja dapat lebih bersemangat dan produktivitas kerjanya meningkat. Perlunya perluasan ruang produksi akan menjadi sebuah masukan bagi *Home Industry*, karena keadaan tersebut diharapkan juga dapat memberikan suatu keuntungan yang lebih besar, baik bagi pekerjaannya maupun bagi *Home Industry X*.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dalam diri seseorang yang dapat timbul baik secara sengaja atau karena adanya pengaruh dari lingkungan sekitar. Hasil perolehan data motivasi kerja didapatkan melalui wawancara secara langsung kepada responden dengan menggunakan kuesioner motivasi kerja. Motivasi kerja tersebut diklasifikasikan menjadi 4, yaitu motivasi kerja kurang, motivasi kerja cukup, motivasi kerja baik dan motivasi kerja sangat baik. Tabel 1 adalah klasifikasi mengenai distribusi motivasi kerja responden.

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja sangat baik (73,16%), dan tidak ada responden yang memiliki

**Tabel 1.** Distribusi Responden Menurut Motivasi Kerja di *Home Industry X* Tahun 2017

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Motivasi Kerja Kurang	0	0
Motivasi Kerja Cukup	1	2,44
Motivasi Kerja Baik	10	24,40
Motivasi Kerja Sangat Baik	30	73,16
<b>Total</b>	41	100,00

motivasi kerja kurang. Namun ada juga responden dengan motivasi kerja cukup yang berjumlah 1 responden (2,44%), serta tidak ada responden dengan motivasi kerja kurang.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa persentase motivasi kerja responden yang paling menonjol adalah rasa nyaman yang diciptakan di lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan oleh pihak *Home Industry X*. Keadaan tersebut membuat responden dapat lebih berkembang dan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan tingkat yang optimal.

### Masa Kerja

Masa kerja dalam penelitian ini tidak dikategorikan menjadi beberapa kelompok. Skala data yang digunakan yaitu rasio. Data masa kerja tersebut telah disertakan pada kuesioner penelitian, atau data tersebut termasuk data primer. Perolehan data primer diharapkan agar dapat lebih akurat karena informasi didapat langsung dari narasumber penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata masa kerja responden adalah 7 tahun dengan standar deviasi (SD)  $\pm 4,449$  tahun. Masa kerja minimum responden adalah 3 tahun, sedangkan masa kerja maksimum responden adalah 11 tahun.

Tabel 2 menunjukkan bahwa masa kerja sebagian besar responden yaitu antara 6 hingga 10 tahun kerja (48,78%), sedangkan responden dengan masa kerja antara 1 hingga 5 tahun kerja yaitu sebanyak 46,34%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja *Home Industry X* termasuk dalam pekerja yang sudah lama bekerja.

**Tabel 2.** Distribusi Masa Kerja Responden di *Home Industry X* Tahun 2017

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1–5 Tahun	19	46,34
6–10 Tahun	20	48,78
11–15 Tahun	2	4,88
<b>Total</b>	41	100,00

**Tabel 3.** Distribusi Pekerja Menurut Produktivitas Kerja di *Home Industry X* Surabaya Tahun 2017

Produktivitas Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Memenuhi Target	30	73,17
Tidak Memenuhi Target	11	26,83
<b>Total</b>	41	100,00

### Produktivitas Kerja

Responden dapat dikatakan produktif apabila hasil produktivitas kerja yaitu sebesar 0,125. Hal tersebut dikaitkan dengan adanya target produksi yang sudah ditetapkan oleh pihak *Home Industry*. Perolehan dan perhitungan data menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas kerja responden adalah 0,2217 dengan SD  $\pm 0,1127$ . Selain itu, produktivitas kerja minimum responden adalah 0,061, sedangkan produktivitas kerja maksimum responden adalah 0,433. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja dikelompokkan menjadi 2, yaitu produktivitas kerja memenuhi target (produktif) dan produktivitas kerja tidak memenuhi target (tidak produktif). Tabel 3 merupakan klasifikasi mengenai distribusi produktivitas kerja responden.

Tabel 3 dapat menunjukkan bahwa sebanyak 73,17% responden termasuk pekerja yang dapat memenuhi target. Responden yang tidak memenuhi target adalah sebesar 26,83%.

### Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Tabel 4 dapat menunjukkan bahwa responden dengan motivasi kerja sangat baik dan memenuhi target sebesar 56,6%, sedangkan responden dengan motivasi kerja sangat baik dan tidak memenuhi target

**Tabel 4.** Distribusi Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja di *Home Industry X* Tahun 2017

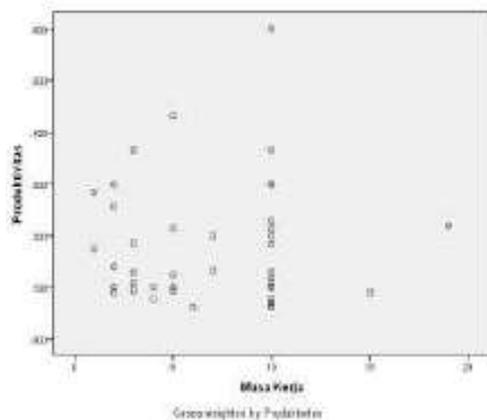
Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja				Total	P value
	Memenuhi Target		Tidak Memenuhi Target			
	n	%	n	%		
Kurang	0	0	0	0	0	0
Cukup	1	100	0	0	1	100
Baik	5	50	5	50	10	100
Sangat Baik	17	56,6	13	43,3	30	100

sebesar 43,3%. Responden dengan produktivitas kerja memenuhi target dan tidak memenuhi target didapatkan dari hasil perbandingan dengan rumus perhitungan produktivitas kerja.

Skala data pada motivasi kerja adalah ordinal, sedangkan skala data variable produktivitas kerja adalah rasio sehingga penelitian menggunakan uji *chi square*. Hasil dari uji *chi square* tersebut diketahui bahwa nilai *signifikansi* < nilai  $\alpha$  yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi di *Home Industry X* Surabaya.

**Hubungan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Hubungan antara masa kerja dan produktivitas kerja dapat diketahui melalui uji statistik dengan



**Gambar 1.** Scatter Plot Hubungan antara Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja di *Home Industry X*.

menggunakan korelasi *Pearson*. Gambar 1 merupakan penjelasan mengenai distribusi hubungan masa kerja dengan produktivitas kerja responden. Gambar 1 menunjukkan bahwa  $p = 0,829$  yang artinya tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja.

**PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Tempat Penelitian**

*Home Industry X* berdiri sejak 1995 dengan berbagai hasil olahan kue kering yang didirikan di Surabaya. Setelah beberapa tahun berjalan, jumlah produksi semakin meningkat karena adanya permintaan pasar yang tinggi dengan ruang lingkup distribusi yang lebih luas. Oleh karena itu, dengan adanya jumlah produksi yang semakin meningkat maka *Home Industry X* membutuhkan jumlah pekerja lebih banyak. Jumlah akhir dari pekerja pada bulan Mei 2017 adalah sebanyak 45 orang dan semua pekerja berjenis kelamin perempuan.

Pekerja bekerja selama  $\pm 8$  jam dalam satu hari untuk memproduksi kue kering dengan target 10kg/hari. Jam kerja *Home Industry X* hanya terdapat 1 *shift*. Pekerja seringkali mempunyai pekerjaan sambilan selain bekerja di *Home Industry*. Pekerjaan sambilan tersebut dilakukan di luar jam kerja selama di *Home Industry*. Pekerja mempersiapkan makanan sendiri untuk dikonsumsi saat jam istirahat karena pihak *Home Industry* tidak menyediakan penyelenggaraan makanan bagi pekerjanya, sedangkan jam istirahat pada pukul 12.00 yang disediakan selama 1 jam. Jam istirahat tersebut digunakan pekerja untuk melakukan istirahat, beribadah dan makan siang.

*Home Industry X* memiliki ruang produksi yang disertai dengan berbagai peralatan produksi yang digunakan untuk mengolah kue kering. Peletakan peralatan tersebut masih tergolong kurang tertata sesuai dengan kegunaan dan alur kerjanya, karena pada *Home Industry X* ini memiliki keterbatasan ruangan. Kurang sesuainya peletakan barang-barang tersebut dapat menjadi faktor pendukung terjadinya kecelakaan kerja. Namun hal ini diharapkan tidak mengganggu proses kerja masing-masing pekerja. *Home Industry X* tidak memiliki ruangan khusus untuk menyimpan bahan makanan siap pakai sehingga tidak menutup kemungkinan dapat terjadi adanya kontaminasi terhadap bahan pencemar atau vektor. Se jauh ini, pihak *Home Industry X* belum melakukan penanggulangan untuk mengatasi adanya pencemaran dari kontaminan tersebut.

Ruang produksi *Home Industry X* memiliki tingkat pencahayaan yang cukup sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1096/Menkes/PER/VI/2011 Tentang Higiene Sanitasi Jasa boga yang menetapkan bahwa intensitas pencahayaan sedikitnya 20 *foot candle*/fc (200 lux) pada titik 90 cm dari lantai. Pencahayaan tersebut dapat menjadi faktor pendukung dalam bekerja karena dengan adanya faktor pencahayaan yang cukup, pekerja akan dapat melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan diharapkan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerjanya.

### Motivasi Kerja

Perolehan data motivasi kerja didapatkan dari hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner motivasi kerja yang dibedakan menjadi 4 kategori, yaitu motivasi kerja kurang, motivasi kerja cukup, motivasi kerja baik, dan motivasi kerja sangat baik. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja sangat baik (73,16%).

Motivasi kerja responden merupakan salah satu faktor penting untuk tercapainya kinerja yang tinggi. Adapun prinsip dari motivasi disebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari adanya kemampuan (*ability*) dan motivasi (Setiawan, 2015). Salah satu kemampuan pekerja didapatkan dari adanya pengalaman yang sudah dilakukan, dengan adanya motivasi untuk meraih sesuatu yang diinginkan maka kinerja tersebut dapat tercapai. Oleh karena itu, perlu adanya keseimbangan antara kemampuan dan motivasi pekerja.

Menurut Maulidiyawati (2008), faktor motivasi kerja adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemungkinan untuk berkembang. Faktor motivasi kerja yang sangat menonjol terjadi di lapangan adalah lingkungan bekerja yang nyaman, suasana kerja dan prestasi kerjanya. Hal tersebut tergambarkan pada saat pengambilan data mengenai motivasi kerja dengan menggunakan kuesioner motivasi kerja.

### Masa Kerja

Masa kerja pekerja *Home Industry X* menggambarkan keberagaman dan rata-rata masa kerja responden adalah 7 tahun. Data mengenai masa kerja responden ada yang mencapai hingga 19 tahun. Masa kerja responden tersebut merupakan masa kerja yang lama, dan tidak menutup kemungkinan bahwa responden memiliki nilai lebih terkait

dengan pengalaman bekerja dalam bidang produksi. Menurut Koesindratmono dan Septarini (2011), pekerja akan lebih berdaya dapat disebabkan oleh peningkatan pengalaman yaitu dalam hal masa kerja seorang pekerja yang sudah ditempuh. Selain itu, dengan bertambahnya masa kerja maka pekerja akan semakin berkembang dan menguasai pekerjaannya (Fitriantoro, 2009).

### Produktivitas Kerja

Penilaian produktivitas kerja diperoleh dari hasil kerja yang dihitung dalam satuan kilogram (Kg) dan dilakukan selama sehari bekerja dibandingkan dengan target yang juga dihitung dalam satuan kilogram (Kg) dalam kurun waktu tertentu (jam). Data hasil kerja responden diperoleh dari hasil wawancara kuesioner yang dilakukan secara langsung atau dengan menggunakan data primer. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas kerja responden adalah 0,2217. Pengategorian produktivitas kerja dibagi menjadi 2, yaitu memenuhi target dan tidak memenuhi target. Responden yang dapat memenuhi target adalah sebesar 73,17%, sedangkan responden yang dapat tidak memenuhi target adalah sebesar 26,83%.

Produktivitas kerja dapat disebabkan oleh sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan, suasana kerja, sarana produksi dan kesempatan berprestasi (Maulidiyawati, 2008). Hasil wawancara dan pengambilan data penelitian menunjukkan bahwa *Home Industry X* sudah menggambarkan suatu suasana kerja yang menyenangkan karena pekerja dapat melakukan pekerjaannya tanpa terbebani oleh suatu hal yang sekiranya dapat menghambat proses bekerjanya. Selain itu, sarana produksi sudah terjamin dengan tersedianya peralatan dan kebutuhan dalam memenuhi proses produksi yang maksimal. Produktivitas kerja tersebut diketahui melalui perolehan hasil produksi pekerja, baik pekerja yang dapat memenuhi target produksi maupun pekerja yang tidak dapat memenuhi target produksi.

Tercapainya produktivitas kerja juga harus memperhatikan faktor-faktor produktivitas kerjanya. Faktor-faktor tersebut adalah sikap mental (motivasi, disiplin dan etika kerja), tingkat keterampilan, pendidikan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi, kemampuan bersosialisasi dalam ruang lingkup kerja, efisiensi tenaga kerja dan kreativitas (Alimuddin, 2012).

### Analisis Hubungan Motivasi Kerja Responden dengan Produktivitas Kerja

Perolehan data motivasi kerja didapatkan dari hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner motivasi kerja yang dibedakan menjadi 4 kategori, yaitu motivasi kerja kurang, motivasi kerja cukup, motivasi kerja baik, dan motivasi kerja sangat baik. Menurut Loo (2015), salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja. Adanya motivasi kerja yang baik, maka akan menimbulkan semangat kerja yang baik pula.

Timbulnya motivasi terhadap seseorang dapat berasal dari dua sumber, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Maksud dari motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu yang dapat memberikan pengaruh untuk berperilaku atau melakukan suatu hal tertentu, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang terbentuk karena adanya rangsangan dari luar individu tersebut (Purnama, 2008). Tidak ada sumber motivasi yang lebih menonjol antara satu sama lain, melainkan bahwa hal tersebut tergantung oleh individu masing-masing. Sehingga sumber motivasi tersebut tidak menimbulkan efek ataupun perbedaan yang signifikan.

Menurut Maulidiyawati (2008), faktor-faktor motivasi kerja adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemungkinan untuk berkembang. Pada penelitian ini, faktor motivasi kerja yang sangat menonjol terjadi di lapangan adalah prestasi, tanggung jawab, dan kemungkinan untuk berkembang. Hal ini sesuai pada saat pengambilan data mengenai motivasi kerja dengan menggunakan kuesioner motivasi kerja, karena penggolongan pertanyaan kuesioner juga terdiri dari faktor-faktor motivasi tersebut.

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi di *Home Industry X* yaitu sebagian besar responden memiliki motivasi kerja sangat baik.

Responden penelitian yang produktivitas kerjanya telah memenuhi target terdiri dari responden yang memiliki motivasi kerja cukup, motivasi kerja baik dan motivasi kerja sangat baik. Namun sebagian besar responden memiliki motivasi kerja sangat baik. Hal ini dapat terlihat pada hasil wawancara dengan menggunakan bantuan kuesioner motivasi kerja, dimana responden memiliki respons

yang positif dengan lingkungan bekerja, suasana kerja dan prestasi kerjanya. Semakin baik motivasi kerja responden tersebut, maka semakin baik pula produktivitas kerjanya. Kinerja tersebut juga dapat diukur dengan menggunakan tiga tolak ukur, yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan (Mahardhika dan Hamid, 2013)

Hal ini didukung dengan adanya penelitian serupa oleh Suwardi dan Utomo (2011), kemajuan dan berkembangnya suatu organisasi dikarenakan adanya pekerja yang memiliki motivasi baik sehingga mampu melaksanakan tugas sesuai dengan lingkup kerja atas dasar kesadaran dirinya. Pekerja tersebut adalah sebagai inventasi bagi organisasi sehingga harus dipertahankan atau bahkan meningkatkan suasana kerja yang baik.

Suatu produktivitas kerja dapat dikatakan semakin baik dan meningkat apabila hasil produksi yang dihasilkan setiap pekerja dapat mencapai atau melebihi dari target produksi yang telah ditentukan oleh pihak *Home Industry X*. Selain itu, hasil produksi tersebut juga dibandingkan dengan jam kerja yang tersedia yaitu selama 8 jam/ hari. Pihak *Home Industry* selalu berusaha menciptakan suatu hal yang menjadi kepentingan dan kebutuhan pekerja yang juga dapat berpengaruh dalam peningkatan motivasi kerja setiap pekerjanya.

Penunjang tercapainya suatu produktivitas kerja yang baik harus diciptakan oleh pihak *Home Industry* kepada pekerja. Hal ini dapat dalam bentuk pemberian penghargaan (*rewards*) atau insentif. Adanya kebijakan tersebut membuat faktor-faktor motivasi kerja seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemungkinan untuk berkembang dapat tercapai dan memberikan keuntungan bagi *Home Industry* dalam bentuk produktivitas pekerja yang semakin meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Home Industry X* sudah menerapkan kebijakan pemberian penghargaan (*rewards*) atau insentif. Pekerja berhak mendapatkan penghargaan (*rewards*) apabila pekerja telah memenuhi dan mencapai target produksi. Kebijakan tersebut membuat pekerja menjadi termotivasi dalam bekerja. Selain itu, rasa nyaman yang dirasakan oleh pekerja timbul karena adanya hubungan sosial antar pekerja yang baik. Keadaan seperti inilah yang dapat menunjang adanya peningkatan rasa motivasi dalam bekerja, sehingga dapat dikatakan bahwa ulasan ini sebagai penunjang adanya hasil penelitian dimana penelitian ini

mempunyai hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini seiring dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lustri dan Siagian (2017), yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan, dan berlaku sebaliknya untuk keadaan tersebut. Selain itu, dengan terbentuknya motivasi kerja yang baik maka dapat menghasilkan kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan (Widayaningtyas, 2016)

### **Analisis Hubungan Masa Kerja Responden dengan Produktivitas Kerja**

Masa kerja responden pada *Home Industry X* menggambarkan keberagaman. Perhitungan masa kerja responden terhitung mulai dari responden mulai bekerja di *Home Industry* hingga saat penelitian di lakukan. Menurut Koesindratmono dan Septarini (2011), pekerja akan lebih berdaya dapat disebabkan oleh peningkatan pengalaman yaitu dalam hal masa kerja seorang pekerja yang sudah ditempuh. Bertambahnya masa kerja maka pekerja akan semakin berkembang dan menguasai pekerjaannya (Fitriantoro, 2009).

Penyajian nilai produktivitas kerja menggunakan data rasio karena didapatkan dari hasil perolehan perhitungan dari rumus produktivitas kerja, sedangkan skala data yang digunakan untuk masa kerja juga rasio. Penggunaan skala data rasio tersebut diharapkan dapat mempermudah dalam perhitungan. Skala data rasio memenuhi syarat untuk menggunakan uji *Pearson* sehingga dari hasil dari uji tersebut didapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja. Semakin lama masa kerja seorang responden, tidak menggambarkan adanya hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerjanya. Begitu pula dengan responden yang masa kerjanya hanya sebentar juga tidak dapat menggambarkan adanya hubungan. Hal ini terjadi karena konsentrasi bekerja responden masih kurang terpusat pada suatu pekerjaan yang lebih pasti sehingga tidak dapat menggambarkan adanya suatu hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja.

Masa kerja pada *Home Industry X* ini tidak terikat dengan kontrak kerja sehingga responden kurang tertib dalam berkomitmen untuk bekerja

di *Home Industry X*. Hal yang dapat menunjang responden untuk berperilaku seperti itu juga dikarenakan responden memiliki pekerjaan lain selain bekerja di *Home Industry*. Hal ini lah yang membuat pihak *Home Industry* kesulitan dalam sistem pengelolaan manajemennya, sehingga diperlukan suatu peraturan atau ketentuan agar tidak terjadi sesuatu yang dapat merugikan pihak *Home Industry X* baik dalam jangka waktu singkat ataupun dalam jangka waktu yang lama.

### **SIMPULAN**

Simpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja, dimana sebagian besar responden memiliki motivasi kerja sangat baik dan dapat memenuhi target produksi yang telah ditetapkan oleh *Home Industry X*. Masa kerja responden tidak berhubungan dengan produktivitas kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi kerja seseorang, maka produktivitas kerja juga semakin meningkat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alimuddin, I.K., 2012. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Makassar. *Skripsi*. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Badan Pusat Statistik., 2015. *Pasar Tenaga Kerja Indonesia Februari 2015*. Jakarta: BPS.
- Fitriantoro, A.R., 2009. Hubungan antara Usia dan Masa Kerja dengan Kinerja Dosen. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Ismanto., 2007. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Aliyah (MA) di Kudus. *Thesis*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Jatmiko, E. D., dan Swasto, B., 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 21(1)
- Kadarisman., 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koesindratmono, F., dan Septarini, B. G., 2011. Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Insan*, 13 (01)

- Loo, P., 2015. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1 (2).
- Lusri, L., Siagian, H., 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5 (5).
- Mahardhika, R., Hamid, D., 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2)
- Maulidiyawati, D., 2008. Hubungan Motivasi Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang (Persero) Cikampek. *Skripsi*. Bandung: Universitas Islam Bandung.
- Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia Nomor Hk. 03.1.23.04.12.2205 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pemberian Sertifikat Produksi Pangan Industri Rumah Tangga. Jakarta: BPOM.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1096/Menkes/PER/VI/2011 Tentang Higiene Sanitasi Jasaboga. Jakarta: Kementerian Kesehatan.
- Purnama, R., 2008. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Jurnal Strategic*, 7(14).
- Setiawan, K.C., 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 1(2).
- Suwardi., Utomo, J., 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*, 5(1).
- Tania, A., Sutanto, E.M., 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Agora*, 1(3).
- Tarwaka., 2004. *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Perpustakaan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Jakarta: Kemenkumham RI.
- Wardani, N., Roosita, K., 2008. Aktivitas Fisik, Asupan Energi, dan Produktivitas Kerja Pria Dewasa: Studi Kasus di Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII Bandung, Jawa Barat. *Jurnal Gizi dan Pangan*. 3(2): 71–78.
- Widayaningtyas, R., 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.