

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan, pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain kekuatan suatu perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung perusahaan tersebut, baik pada tingkat top, midle,

maupun lower. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan Sumber Daya Manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Suatu organisasi mengharapkan bahwa para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan suasana yang kondusif. Dengan seperti itu para pegawai tidak akan merasa jenuh dan dapat menimbulkan kreatifitas dan ide-ide dalam meningkatkan kemajuan suatu organisasi. Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama, dapat dikatakan bahwa organisasi sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah orang yang rasional untuk mencapai tujuan. Adanya kerja sama yang baik antara pegawai dan organisasi akan berdampak positif dalam pengembangan organisasi tersebut.

Perusahaan harus bisa memiliki produktivitas yang tinggi dan baik untuk memenuhi target pada perusahaan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan yang baik pada seorang karyawan akan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dapat membantu perusahaan memperoleh suatu keuntungan yang tinggi, apabila Produktivitas kerja karyawan itu menurun, maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar produktivitas kerja karyawan dapat maksimal, tidak adanya konflik antar karyawan serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena untuk mewujudkan tujuannya perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawannya (Anwar P. Mangkunegara, 2015). Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya harus memuaskan perusahaan ataupun para pemilik usaha saja dengan menghasilkan profit yang optimal, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut, baik dari level top, middle maupun pegawai pelaksana faktor kepuasan kerja pegawai sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi pegawai, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh, atau dalam ilmu manajemen jasa dikenal dengan istilah “happy employee, happy customer”, yang berarti sebelum memuaskan pelanggan, harus terlebih dahulu memberi kepuasan bagi pekerja, sehingga pekerja akan dengan senang hati dan tulus ikhlas memberi pelayanan yang optimal bagi customernya kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2018).

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan

dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi industri adalah mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja akan berbeda pada masing-masing individu. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu. Namun demikian, cerminan dari kepuasan kerja itu dapat diketahui. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan menurut As'ad (2009: 104). Sejalan dengan itu, Martoyo (2011:142) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial. Selain kepuasan kerja karyawan, motivasi para karyawan juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas. Motivasi perlu dilakukan oleh pimpinan kepada para pegawainya sehingga produktivitas dapat meningkat. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki

organisasi. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi. Selama peneliti melakukan penelitian, peneliti mengamati bahwa tidak semua pegawai melakukan briefieng (apel pagi) bahkan hanya unit tertentu yang terkadang mengadakan rapat. Hal ini menjadi sangat penting karena karyawan sangatlah perlu motivasi setiap harinya. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Samsuni yang menyebutkan bahwa produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kepuasan kerja akan menjadi berbeda pada setiap individunya. Menjadi lebih sulit untuk mengetahui ciri-ciri dari kepuasan pada setiap individu. Namun demikian, dari cerminan kepuasan kerja itu dapat diketahui bahwa semuanya tergantung pada setiap individunya..

PT. Behaestex merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di industri Textile pembuatan sarung tenun dengan merk dagang BHS yang di produksi menggunakan ATBM (alat tenun bukan mesin). Merk dagang lain dari PT. Behaestex adalah sarung atlas. PT. Behaestex mempunyai kantor pusat di Kota Ngawi Jawa Timur dan mempunyai 35 tempat industri salah satunya ada di perak yang terletak di Dsn. Sukorejo, Ds. Sukorejo, Kecamatan Perak, Kabupaten Jombang. Untuk meningkatkan kualitas produk yaitu memberikan kepuasan kerja pada karyawan yang akan menunjang keberhasilan bisnis serta menawarkan kualitas produk yang terbaik.

Bedasarkan pengamatan yang ada dilapangan, PT. Behaestex Jombang pada bulan Januari-Juni 2022, cenderung mengalami penurunan di setiap bulannya, berikut adalah hasil produksi sarung merk BHS PT. Behaestex Jombang pada bulan Januari-Juni 2022

Tabel 1. 1
Data Produktivitas Kerja Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi (kodi)	Jumlah Produksi (unit)	Waktu Penyelesaian			Produktivitas Karyawan		
				Hari	Jam Kerja / Per Hari	Jumlah Jam Per Bulan	Input (hari)	Output	Output/Input
Januari	88	89	1780	26	8	208	26	20	$20 : 26 = 0,8$
Februari	88	89	1780	26	8	208	26	20	$20 : 26 = 0,8$
Maret	88	88	1760	26	8	208	26	20	$20 : 26 = 0,8$
April	88	87	1740	26	8	208	26	19	$19 : 26 = 0,7$
Mei	88	88	1760	26	8	208	26	20	$20 : 26 = 0,8$
Juni	88	85	1700	26	8	208	26	19	$19 : 26 = 0,7$

Sumber: data sekunder PT. Behaestex Jombang pada tahun 2022

Berdasarkan table 1.1 data produktivitas yang telah disajikan, data produktivitas yang telah disajikan bulan januari-juni 2022, dapat diketahui dari 88 karyawan jumlah produktivitas setiap bulan fluktuatif, dengan waktu kerja dalam satu bulan sebanyak 26 hari dengan jam kerja tiap hari 8 jam maka dapat dihitung produktivitas setiap karyawan 0,8 unit dalam bentuk barang setengah jadi.

Rendahnya produktivitas karyawan PT. Behaestex Jombang diduga disebabkan rendahnya motivasi kerja Berdasarkan hasil wawancara awal dengan sebagian karyawan, faktor motivasi kurang dikarenakan gaji yang diterima karyawan dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan

dengan enam hari kerja. Selain masalah gaji, rendahnya motivasi kerja dikarenakan karyawan mudah bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan kurang ada hal yang menantang untuk dikerjakan. Berdasarkan dengan masalah mudah bosanya karyawan berarti ini menunjukkan bahwa kondisi kerja menjadi indikator motivasi karyawan menurun. Selain tentang kondisi kerja, karyawan di bagian sales mengatakan bagi mereka yang mencapai target setidaknya ada promosi jabatan.

Faktor menurunnya produktivitas kerja karyawan diduga juga karena kepuasan kerja yang rendah, hal ini berdasarkan wawancara peneliti dengan sebgaiannya karyawan bahwa upah yang diterima dua minggu sekali sebesar Rp. 800.00,-, hal ini masih jauh dari UMK Kabupaten Jombang sebesar Rp 2.654.095,88 (<https://regional.kontan.co.id>).

Karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan yang selama ini dilakukan, mmereka menganggap pekerjaan kurang menari, promosi jabatan bagi karyawan yang sudah bekerja lebih lama (promosi) juga tidak berlaku, mandor kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinnnya dan juga kurang intens dalam memberikan perhatian kepada karyawan bawahannya, Selain itu, kedekatan antar karyawan juga rendah sehingga lingkungan kerja yang terbentuk kurang kondusif.

Penelitian Pengaruh Bayu Fadillah, Handoy Djoko W, Agung Budiarmo, (2013) dengan judul Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang

hasilnya membuktikan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang

Berdasarkan fenomena diatas terkait motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sarung tenun PT. Behaestex Jombang serta penjelasan-penjelasan terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Behaestex Jombang Bagian Produksi)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, fenomena dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Behaestex?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Behaestex?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Behaestex.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Behaestex.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini berguna bagi pembaca untuk perkembangan ilmu sumber daya manusia, dan peneliti selanjutnya mampu mengembangkan dan menyempurnakan kekurangan penulis.

2. Manfaat Praktis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat memperbaiki dan mengembangkan sumber daya manusia dengan lebih baik terkait dengan pelatihan dan pengembangan karyawan di perusahaan.