

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu sumber daya yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan motor penggerak pencapaian tujuan perusahaan, dan tanpa sumber daya manusia, sumber daya lain seperti sumber daya mekanik, modal, dan bahan baku tidak dapat digerakkan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah desain sistem formal dalam suatu organisasi untuk secara efektif dan efisien menggunakan bakat dan potensi manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia suatu perusahaan terdiri dari beberapa kelompok, ada sumber daya manusia yang selalu memaksimalkan keterampilan mereka dan mereka yang mengalihkan keterampilan mereka dalam rentang beban kerja, tetapi ada juga banyak sumber daya manusia yang tidak menggunakan keterampilan mereka sendiri. Perusahaan perlu mengelola bakat mereka dengan baik, dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan individu untuk mencapai tujuan mereka (Purnama & Kempa, 2016). Adapun pendapat lain menyatakan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan penggunaan karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang efektif bagi individu, organisasi, komunitas, negara, dan internasional. Mengelola sumber daya manusia suatu organisasi/perusahaan tidaklah mudah karena berbagai faktor seperti karyawan, manajer, dan sistem itu sendiri terlibat. Dengan menggabungkan ketiga elemen ini, kita harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Muhammad Ainul Fahmi, 2021).

Ada beberapa cara untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan kebutuhan perusahaan, yaitu dengan menjalankan program *Corporate Social Responsibility (CSR) Internal* dengan tepat dan adil untuk meningkatkan kepuasan semua karyawan dengan pekerjaan mereka. Hal ini mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Giang & Dung, 2021).

Produktivitas kerja karyawan adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi,

yang terdiri dari keterampilan, pelatihan, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan suatu tugas, dan motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Hanafi & Yohana, 2017). Ia menambahkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan dalam institusi/lembaga yang lebih termotivasi yaitu yang memiliki dorongan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kemudian Produktivitas berarti seberapa baik kita membuat dengan sumber daya yang kita gunakan? Produktivitas meningkat ketika Anda menghasilkan lebih banyak atau lebih baik produk dari sumber daya yang sama. Atau, Anda dapat meningkatkan produktivitas Anda dengan membuat produk yang sama dengan sumber daya yang lebih sedikit. "Sumber daya" berarti semua sumber daya manusia dan fisik, orang yang memproduksi atau menyediakan barang, dan aset yang dapat digunakan orang untuk memproduksi atau menyediakan barang. Sumber daya yang digunakan oleh orang termasuk tanah dan bangunan, mesin dan peralatan tetap dan bergerak, bahan mentah, bahan habis pakai, dan aset likuid lainnya (Tangen, 2018).

Corporate Social Responsibility internal adalah tanggung jawab moral perusahaan terhadap karyawan dengan membina hubungan kerja yang baik di berbagai tingkatan kedudukan mulai dari bawah sampai ke tingkat atasan, menciptakan keterbukaan dari masalah informasi peraturan perusahaan seluruhnya yang berkaitan dengan kemajuan dan kemunduran perusahaan (Falaah et al., 2018). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat Produktivitas Kerja Karyawan adalah pemberian *corporate social responsibility (CSR) internal* yang baik untuk mencapai kepuasan kerja dan produktivitas kerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau institusi. Karyawan perlu mencapai tanggung jawab sosial perusahaan (*CSR*) di dalam perusahaan, untuk mengurangi atau mencegah hilangnya produktivitas karyawan di suatu perusahaan. Manajemen SDM perlu lebih memperhatikan karyawan dan menerapkan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus kepada karyawannya dengan memperlakukan mereka secara adil sebagai penghargaan atas pengabdian mereka kepada perusahaan. Persepsi *Corporate Social Responsibility Internal* sering dianggap sebagai tanggung jawab organisasi terhadap lingkungan dan karyawan, pada kenyataannya tanggung jawab yang paling penting yaitu terletak pada karyawan (Carlini & Grace, 2021).

Kepuasan kerja adalah sikap pekerja dalam kaitannya dengan kondisi kerja, kerjasama antar pekerja, penghargaan yang diterima di tempat kerja, dan masalah yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Ahmad & Si, 2019). Ia menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, menunjukkan perbedaan antara jumlah hasil yang diterima seorang pekerja dan jumlah yang mereka pikir seharusnya mereka terima. Kepuasan sebagai salah satu konsekuensi dari perilaku organisasi. Kepuasan kerja merupakan aspek penting dari suatu organisasi, dan kepuasan kerja anggota suatu organisasi tidak mempengaruhi pencapaian produktivitas individu, produktivitas kelompok, dan produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong mengapa seseorang mau bekerja. Jika seorang karyawan telah memperoleh kepuasan dari pekerjaannya maka ia akan merasa senang untuk bekerja (Siagian & Khair, 2018). Kepuasan Kerja merupakan salah satu kriteria untuk menetapkan kesehatan organisasi, memberikan jasa yang efektif dan sangat tergantung pada sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Kepuasan kerja juga telah didefinisikan sebagai keadaan emosi positif yang dihasilkan dari kenikmatan seorang pekerja yang berasal dari pekerjaan mereka. (Hanafi & Yohana, 2017).

Oleh karena itu, selain faktor *corporate social responsibility (CSR) internal*, kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Individu dan karyawan tentu berbeda dalam kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka, tetapi semakin tinggi kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka, semakin positif persepsi mereka terhadap pekerjaan dan pada akhirnya semakin positif dan antusias mereka dalam bekerja untuk mencapai produktivitas.

PT. Buana Lautan Naga terletak di Kawasan Industri Pulo Gadung Blok M 3 - 4 BPSP, Jl. Pulo Buaran Raya No.3, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13920. PT. Buana Lautan Naga Pulo Buaran Jakarta Raya. PT. Buana Lautan Naga adalah perusahaan produksi tekstil untuk pakaian anak dan dewasa. Hal ini erat kaitannya dengan persoalan di bidang sumber daya manusia. Salah satu penyebabnya adalah perusahaan yang kurang memperhatikan pelaksanaan

program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang tidak sejalan dengan pelaksanaannya, pedoman gaji perusahaan dan pelatihan karyawan. Mengenai upah, terutama uang lembur yang biasa diterima karyawan berikut dengan rinciannya, saat ini perusahaan tidak memberikannya dan menunda pembayaran lembur yang tidak sesuai dengan kesepakatan di tempat kerja. Hal ini membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja dan merasa mereka hanya bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan saja. Selain itu, karyawan juga tidak memiliki kesempatan untuk dipromosikan dan mendapatkan pengalaman serta keterampilan selama bekerja, sehingga menyulitkan dan menurunkan produktivitas karyawan.

Menampilkan data Produktivitas Kerja pada PT. Buana Lautan Naga 5 tahun terakhir. Peneliti mengambil sampel sebanyak 132 karyawan dari total populasi 200 karyawan. PT. Buana Lautan Naga setiap tahunnya memiliki target Produktivitas Kerja sebanyak 120.000/pcs. Berikut adalah tabel data Produktivitas Kerja, yaitu :

Tabel 1. 1 Data Produktivitas Perusahaan pada PT. Buana Lautan Naga

Tahun	Hasil Produksi
2015	110.000/pcs
2016	105.000/pcs
2017	97.000/pcs
2018	93.000/pcs
2019	78.000/pcs

Sumber Data : Hasil wawancara dengan *Supervisor Pattern* (2021)

Berdasarkan data di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas menurun antara tahun 2015 dan 2019. Produktivitas karyawan di perusahaan tergolong rendah karena kinerja produksi dari tahun ke tahun semakin menurun. Perusahaan mengalami kerugian dari 2015 hingga 2019 karena produksi menurun setiap tahun.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, betapa pentingnya *Corporate Social Responsibility (CSR) Internal* dan Kepuasan Kerja Karyawan untuk menaikkan Produktivitas Kerja Karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan

penelitian mengenai ”**Analisis Persepsi *Corporate Social Responsibility (CSR) Internal* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi**”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah Persepsi *Corporate Social Responsibility (CSR) Internal* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Buana Lautan Naga ?
2. Apakah Persepsi *Corporate Social Responsibility (CSR) Internal* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Buana Lautan Naga ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Buana Lautan Naga ?
4. Apakah Persepsi *Corporate Social Responsibility (CSR) Internal* dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Buana Lautan Naga ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi *Corporate Social Responsibility (CSR) Internal* terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Buana Lautan Naga.
2. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi *Corporate Social Responsibility (CSR) Internal* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Buana Lautan Naga.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Buana Lautan Naga.
4. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi *Corporate Social Responsibility (CSR) Internal* dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Buana Lautan Naga.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain :

1. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam dunia praktek Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Analisis Persepsi *Corporate Social Responsibility (CSR) Internal* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

2. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi pada khususnya program studi Manajemen.

3. Bagi Perusahaan.

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan Persepsi *Corporate Social Responsibility (CSR) Internal* dalam pengimplementasiannya dan meningkatkan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang “Analisis Persepsi *Corporate Social Responsibility (CSR) Internal* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Buana Lautan Naga”, dimana untuk Persepsi *Corporate Social Responsibility* fokus pada Pelatihan Karyawan. sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi 5 bagian dan disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori dan konsep-konsep tentang Persepsi *Corporate Social Responsibility (CSR) Internal*, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan, serta membahas tentang *review* penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang masalah objek penelitian yang berkaitan dengan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan teknik pengelolaan data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi perihal tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : HASIL PEMBAHASAN

Bab ini terdapat pembahasan mengenai kesimpulan dan saran.