

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang semakin maju saat ini, perkembangan usaha tumbuh sangat pesat dan membuat persaingan semakin kompetitif di antara para pengusaha (perusahaan). Setiap perusahaan harus mampu mempertahankan dan juga meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan serta perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen dan mitra usaha.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan permodalan yang dimiliki perusahaan, tetapi juga dari aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pengendali, dan salah satu penentu tercapainya tujuan jangka panjang suatu perusahaan. Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya yang memiliki potensi dan kompetensi sehingga dapat memberikan peningkatan kualitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan sumber daya yang dimilikinya dengan cara memberdayakan dan menggali potensi yang dimiliki oleh karyawan secara maksimal.

Dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan perlu menjaga produktivitas karyawannya, karena produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas kerja yang tinggi sangat menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun karyawan terutama dari segi kesejahteraannya. Selain itu, dengan produktivitas kerja yang baik perusahaan akan dapat secara konsisten memberikan produk yang dibutuhkan konsumen sehingga target laba perusahaan dapat tercapai. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi, mencapai target yang telah ditetapkan, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan pengendalian sumber daya manusia yang baik sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan masukan (input) yang diperlukan untuk menghasilkan output dengan menggunakan sumber daya yang digunakan. Semakin besar output yang dihasilkan oleh input yang sama berarti produktivitasnya semakin tinggi (Suroto et al., 2023). Produktivitas tenaga kerja merupakan tingkat keunggulan suatu organisasi, dalam hal ini mahasiswa yang memberikan output berupa kepuasan pelanggan. Harapan pelanggan adalah keyakinan sebelum memilih universitas / perguruan tinggi. Produktivitas yang hebat berasal dari persepsi pelanggan, bukan dari persepsi perusahaan / lembaga. Persepsi pelanggan terhadap produktivitas layanan

adalah kebutuhan akan produk berupa layanan, penilaian komprehensif atas layanan yang optimal (Prayudi, 2021) secara umum, produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara sebuah hasil nyata maupun fisik barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas dapat pula dinyatakan sebagai efisiensi dalam mengalihkan sumber daya yang tersedia menjadi barang atau jasa

Faktor yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih giat lagi bekerja. Jika karyawan bekerja dengan giat maka secara langsung akan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Namun, kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan hanya dianggap sebagai mesin atau alat produksi bagi perusahaan. Idealnya pimpinan sebuah perusahaan dapat mengetahui kebutuhan, kepribadian, dan masalah yang dihadapi karyawannya. Jika kebutuhan karyawan yang sesuai salah satunya gaji, lingkungan kerja sudah terpenuhi dengan baik maka hal ini akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi di mana anggota tim merasa terlibat, dihargai, dan didukung dalam lingkungan kerja mereka. Kepuasan kerja meningkat ketika anggota tim saling percaya, memungkinkan

komunikasi terbuka dan kolaborasi yang lebih baik Michael A. West (2021). Secara keseluruhan, West menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada kinerja tim secara keseluruhan.

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan keterlibatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kruse menekankan bahwa kepuasan kerja bukan hanya tentang gaji atau manfaat, tetapi juga melibatkan keterlibatan emosional Kevin Kruse (2021).

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sumber daya manusia sebagai agent of change dalam proses perkembangan memerlukan suatu keterampilan dan pengetahuan sebagai pengembangan untuk menuju produktivitas yang tinggi (Daoed, 2020). Karyawan yang merupakan bagian dari organisasi atau perusahaan perlu ditingkatkan produktivitasnya sebagai feed back dari perusahaan untuk tetap menjaga dan mengikat daripada karyawan agar tetap bergabung dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan, yang tentunya meningkatkan produktivitas bagi perusahaan tersebut. Individu sebagai karyawan memerlukan perhatian yang baik dalam kerjanya. Karyawan di perusahaan memiliki kepuasan kerja serta produktivitas kerja di tiap karyawannya yang berbeda-beda tentunya. Sebaiknya, perusahaan mempunyai cara-cara jitu agar karyawan tetap terjaga motivasinya untuk bekerja dan memberikan kepuasan-kepuasan sesuai dengan

tingkatannya untuk menunjang peningkatannya produktivitas karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka produktivitas karyawan juga akan tinggi, tetapi sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, akan mengakibatkan produktivitas karyawan akan menjadi rendah.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja merujuk pada kekuatan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk melakukan tugas mereka dengan semangat dan komitmen. Menurut McKenzie (2020) motivasi didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan mereka. Karyawan yang memiliki motivasi lebih dalam melakukan pekerjaan akan merasa puas dengan hasilnya, karena mereka telah melakukannya secara maksimal. Hal tersebut dapat menjadikan karyawan yang bermotivasi tinggi menjadi lebih produktif dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang bermotivasi rendah. Namun pada kenyataannya pada saat ini, banyak sekali karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Mereka menganggap bekerja hanyalah suatu kewajiban dan syarat untuk mendapatkan gaji, dan menganggap bahwa bekerja hanyalah suatu rutinitas yang harus dijalani. Anggapan yang demikian dapat secara langsung menjadikan karyawan tidak bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga berakibat pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang

melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu mencapai tujuan. Pada dasarnya peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan keinginan setiap perusahaan (Hamid, 2022). Jika motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sudah seimbang maka berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kebutuhan ini timbul dikarenakan adanya dorongan pada diri seseorang, baik dari dalam maupun luar diri seseorang. Motivasi kerja pada hakikatnya dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 1 Data Produktivitas Kerja Tahun 2020 – 2023

No	Tahun	Pencapaian	Target	Persentase (%)
1	2020	6,259,442	7,445,000	81%
2	2021	6,224,992	7,445,000	78%
3	2022	6,335,629	8,470,000	75%
4	2023	6,172,990	8,470,000	73%

Sumber : CV Dwikarya Mandiri, 2024

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan bahwa presentase pencapaian target pada Tahun 2020 sebesar 81% pada tahun 2021 sebesar 78%, pada tahun 2022 sebesar 75%, dan pada tahun 2023 sebesar 73% Dengan ini dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada CV. Dwikarya Mandiri dilihat dari seberapa banyak pelanggan yang memakai jasa pada perusahaan CV. Dwikarya Mandiri mengalami penurunan produktivitas yang disebabkan tidak terpenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan prasurvey peneliti juga menemukan masalah yang terjadi pada CV. Dwikarya Mandiri dengan melakukan survey secara langsung menggunakan metode wawancara dengan pihak CV. Dwikarya Mandiri di Tambun Selatan sebagai sumber informasi Adapun permasalahan yang dapat diperoleh dari wawancara sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan pemimpin kepada karyawan.
2. Kurangnya hubungan kedekatan antara pemimpin dan karyawan sehingga membentuk jarak antar pemimpin dan karyawan.
3. Komunikasi yang kurang baik sehingga karyawan sulit untuk menceritakan keadaan dan kendala yang dihadapi dilapangan.

Tabel 1. 2 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Dwikarya Mandiri

Faktor Kepuasan Kerja	Persentase (%)
Gaji & Tunjangan	30%
Lingkungan Kerja	20%
Hubungan dengan Rekan Kerja	15%
Kesempatan Karier	18%
Work-Life Balance	10%
Pengakuan & Apresiasi	7%

Sumber : CV. Dwikarya Mandiri, 2024

Dari hasil wawancara beberapa karyawan, tingkat kepuasan kerja karyawan CV. Dwikarya Mandiri masih rendah karena gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban atau tanggung jawab pekerjaan yang

dipikulnya, serta rekan kerja yang tidak kompak adanya beberapa kelompok kerja yang kurang memberikan dukungan dan pada akhirnya komunikasi antar karyawan tidak dapat berjalan secara maksimal. Sikap antar karyawan yang kurang baik tersebut dengan ditunjukkan adanya persaingan antar karyawan dalam merebut simpati dari pimpinan, dengan menggunakan berbagai cara dengan harapan pimpinan selalu memperhatikan keberadaan seorang karyawan tersebut. Kenyataan tersebut menjadikan kepuasan kerja karyawan di organisasi menjadi terganggu dan pada akhirnya mempengaruhi pencapaian atas produktivitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah salah satu bagian yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka untuk menunjang keberhasilan CV. Dwikarya Mandiri hal tersebut penting dilaksanakan oleh seorang manager adalah memperhatikan pemberian kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dialami oleh karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Dwikarya Mandiri”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka pada penelitian ini dapat dirumuskan pokok permasalahannya adalah :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian yang akan diteliti bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Dwikarya Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Dwikarya Mandiri.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Berdasarkan uraian tujuan diatas, maka dapat dirumuskan manfaat penelitian dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta untuk mengasah kemampuan peneliti dalam meneliti suatu masalah yang ada berdasarkan fakta dan data yang ada.

2. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dijadikan sebagai penambah referensi bagi jurusan Ekonomi

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga hasil yang diharapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan , untuk menghindari terjadi pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian dibagian produktivitas. Penelitian ini hanya berfokus pada “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Dwikarya Mandiri”. Masih banyak variabel lain yang memengaruhi produktivitas kerja yang belum diteliti seperti disiplin kerja, turnover, dan lain lain.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bagian secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka mengenai pembahasan yang akan dipaparkan oleh peneliti, teori – teori tentang kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Serta menjelaskan faktor – faktor variable terkait, kerangka konseptual, dan hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan oleh penelitian, populasi dan sampel, alat dan bahan yang digunakan selama penelitian, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

Informasi pada Bagian IV meliputi profil atau gambaran perusahaan, tujuan responden dalam penelitian, hasil analisis data, dan ringkasan analisis.

BAB V PENUTUP

Bab V membahas implikasi manajerial dan kesimpulan mengenai temuan penelitian, dan peneliti membahas temuan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Memberikan saran

tentang bagaimana bersikap terhadap manajer sehingga perubahan yang lebih baik dapat terjadi.

