

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Harus dimulai dari masing-masing anggota organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan Produktivitas Kerja karyawannya. Produktivitas Kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Permasalahan mengenai Produktivitas Kerja merupakan masalah yang akan selalu dihadapi oleh pihak organisasi, karena itu organisasi perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan tersebut akan membuat organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan agar sesuai dengan harapan organisasi. Teori manajemen secara umum menyebutkan bahwa salah satu faktor yang keberadaannya perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi dalam upaya mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung organisasi yang penting karena dengan kreatifitas, bakat, Produktivitas Kerja, dan Motivasi Kerja yang dimilikinya. Maka faktor ini berperan sebagai aset

strategis dalam menciptakan keunggulan bersaing secara berkelanjutan bagi sebuah organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan diantaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, Motivasi Kerja, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah Produktivitas Kerja karyawan itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Tuntutan terhadap pemuas kebutuhan manusia semakin meningkat dan beragam dewasa, kondisi ini melahirkan persaingan yang semakin tinggi dalam dunia bisnis, menyebabkan dunia usaha menjadi sangat kompetitif, iklim bisnis yang selalu berubah dan tidak pasti. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi organisasi yang tepat agar kelangsungan hidup organisasi tetap terjamin.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan Produktivitas Kerja karyawannya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja karyawan yang tinggi, merupakan salah satu penggerak roda kehidupan perusahaan, yang kemudian akan menghasilkan Produktivitas Kerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, Tingkat Pendidikan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan Tingkat Pendidikan yang cukup, perusahaan tersebut merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh Tingkat Pendidikan semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja, dan perilaku atasan. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki Produktivitas Kerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Kepuasan Kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan Kerja didefinisikan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan Kerja juga dapat digambarkan sebagai “memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang”. Bukti-bukti penelitian terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kemampuan, kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan, ideologi manajemen dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan professional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil.

Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja dan kemampuan professional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan Kerja tersebut diharapkan dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik dan akurat.

Sudah merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya Kepuasan Kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami Motivasi Kerja manusia bekerja pada suatu organisasi, karena Motivasi Kerja inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari Motivasi Kerja.

Tugas perusahaan untuk mengetahui dan mengerti mengenai Motivasi Kerja karyawan dan ini bukan tugas yang mudah untuk meningkatkan Motivasi Kerja karyawan karena karyawan merespon dengan cara yang berbeda untuk pekerjaan mereka dan praktik organisasi mereka. Motivasi Kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya Produktivitas Kerja

karyawan dan Motivasi Kerja karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu update untuk didiskusikan.

Setiap tindakan yang dilakukan manusia pasti memiliki suatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Tanpa adanya Motivasi Kerja dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila Motivasi Kerja yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Organisasi yang mengutamakan efisiensi dan efektifitas hasil, akan berusaha mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara tepat guna dan terarah, dimulai sejak rekrutmen sampai penempatannya melalui proses perencanaan yang matang. Oleh karena itu, harus dilakukan semacam penilaian terhadap performance setiap individu yang diharapkan mampu mengemban tugas organisasi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) tidak selamanya dapat dipertahankan dalam kurun waktu yang lama secara terus-menerus. Untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia maka dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, misi organisasi dan selalu selaras dengan misi pengembangan sumber daya manusia di instansi tersebut. Dalam pencapaian tujuan organisasi, karyawan dituntut untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Hal ini terutama harus didukung oleh kemampuan instansi dalam memahami aspek psikologis yang mendasari karyawan melakukan pekerjaan. Salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi tiap karyawan untuk mencapai karir yang mantap.

Tingkat Pendidikan mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan, dimana Tingkat Pendidikan merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu,

instansi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya Produktivitas Kerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan Produktivitas Kerja instansi tersebut. Pengelolaan dan Tingkat Pendidikan akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan Produktivitas Kerjanya dalam upaya mendukung instansi/perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Untuk mewujudkan dasar pemikiran tersebut bukanlah hal yang mudah, perlu dukungan dari semua pihak terutama dari karyawan Bengkel Reparasi Mesin DJM Sidoarjo itu sendiri dan salah satu bentuk dukungan tersebut adalah melalui Produktivitas Kerja yang baik. Dimana yang sudah dibahas sebelumnya bahwa keberhasilan suatu organisasi salah satunya tergantung dari Produktivitas Kerja karyawannya, karena baik buruknya Produktivitas Kerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada Produktivitas Kerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Sehingga dengan demikian Produktivitas Kerja karyawan Bengkel Reparasi Mesin DJM Sidoarjo akan berpengaruh juga terhadap Produktivitas Kerja dari Bengkel Reparasi Mesin DJM Sidoarjo itu sendiri.

Banyak hal yang mempengaruhi Produktivitas Kerja seseorang, salah satunya yaitu dari kepuasan kerja maupun dari sisi Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerjanya. Jika dilihat dari tingkat kepuasan kerja, masih adanya keluhan dari karyawan yang menunjukkan bahwa mereka belum merasa puas atas pekerjaannya. Tingkat Kepuasan Kerja ini tentunya akan berimbas pada Produktivitas Kerja yang ditunjukkannya. Serta karir pada perusahaan dan Motivasi Kerja yang ada pada setiap individu merupakan suatu kemampuan yang

dapat membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh, sehingga dapat menerapkan nilai-nilai positif.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan tersebut di atas, maka peneliti akan melihat bagaimana “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bengkel Reparasi Mesin DJM Sidoarjo”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan variabel Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bengkel Reparasi Mesin DJM Sidoarjo?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan variabel Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada Bengkel Reparasi Mesin DJM Sidoarjo?
3. Apakah variabel motivasi kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Bengkel Reparasi Mesin DJM Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Bersadarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dijabarkan, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menjelaskan pengaruh secara simultan dan signifikan variabel Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan

Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada Bengkel Reparasi Mesin DJM Sidoarjo.

- b. Untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan signifikan variabel Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bengkel Reparasi Mesin DJM Sidoarjo.
- c. Untuk menjelaskan apakah variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bengkel Reparasi Mesin DJM Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian di harapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademis

Sebagai bahan refrensi untuk penelitian dibidang produktivitas kerja karyawan dimasa yang akan datang dan sebagai bahan untuk menambah khasanah pustaka dibidang manajemen sumber daya manusia berdasarkan penerapan yang ada dalam kenyataan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi pihak perusahaan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.