

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 Motivasi 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, semangat 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 semangat kerja karyawan tersebut. Agar semangat 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.

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, Semangat kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan yang cukup, perusahaan tersebut merasa bahwa karyawannya sudah semangat. Sebenarnya semangat kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh motivasi semata. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat 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 semangat kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Semangat kerja didefinisikan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Semangat kerja juga dapat digambarkan sebagai “memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang”. Bukti-bukti penelitian terhadap semangat 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 semangat kerja. Semangat 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 semangat bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya semangat 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.

Banyak hal yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, salah satunya yaitu dari semangat kerja maupun dari sisi motivasi kerjanya. Jika dilihat dari tingkat semangat kerja, masih adanya keluhan dari karyawan yang menunjukkan bahwa mereka belum merasa puas atas pekerjaannya. Tingkat semangat 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 Motivasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sukses Cahaya Cemerlang”.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang?
2. Apakah variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang?
3. Apakah variabel Semangat Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang?
4. Apakah variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang (pengaruh tidak langsung)?

1.3 Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk menjelaskan pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang.
- b. Untuk menjelaskan pengaruh Motivasi terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang.
- c. Untuk menjelaskan pengaruh Semangat Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang.
- d. Untuk menjelaskan pengaruh Motivasi terhadap variabel Produktivitas Kerja melalui Semangat Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang.

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.