

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempengaruhi pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan living organisme memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan system manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian. Manajemen kepegawaian ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi (Miner dan MG.Miner, 2016:23). Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat dalam pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan

merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat di lihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi. Motivasi sebagai mana diungkapkan Wursanto (2015:132) adalah alasan, dorongan yang ada di diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu Motivasi karyawan dapat di pengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada karyawan. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan

meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya. Karyawan yang ada dalam PT. Titani Alam Semesta ini sebanyak kurang lebih 1000 orang. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan dan pekerjaannya dengan baik serta juga akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan itu memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan, kesanggupan untuk bekerja sama serta sanggup menaati peraturan berorganisasi. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, PT. Titani Alam Semesta telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya. Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi seragam kerja, jaminan makanan, tempat ibadah, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semuanya itu di berikan kepada perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas. Selain itu untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi di butuhkan kerja sama antar anggota organisasi baik secara individual maupun kelompok. Suatu kerja sama dapat berlangsung dengan baik jika di antara pihak-pihak yang bekerja sama di lakukan pembagian kerja. Pembagian kerja merupakan penjabaran tugas yang harus di kerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas (Stoner, 2016). Luther Gullick dikutip oleh Ulbert

Silalahi (2016) mengemukakan beberapa alasan lain mengapa pembagian kerja penting dalam suatu kerja sama organisasional, yaitu:

1. Orang berbeda dalam pembawaan, kemampuan serta kecakapan dan mencapai ketangkasan yang besar dengan spesialisasi
2. Orang yang sama tidak dapat berada pada dua tempat di saat yang sama.
3. Seseorang tidak dapat mengerjakan dua hal pada saat yang sama
4. Bidang pengetahuandan keahlian begitu luassehinggaseseorangdalam rentang hidupnya tidak mungkin mengetahui lebih banyak kecualisebagian kecil dari padanya.

Stoner (2016) mengutip pernyataan Smith, bahwa manfaat terbesar dari pembagian kerja adalah pemilahan seluruh pekerjaan-pekerjaan yang kecil dan sederhana, terpisah dimana karyawan dapat mengkhhususkan diri dan produktivitas dapat berlipat ganda secara geometris. Dapat dikatakan bahwa dengan adanya pembagian pekerjaan dengan sendirinya tersusun suatu spesialisasi pekerjaan. Dalam organisasi keputusan manajerial yang utama adalah menentukan sejauh mana pekerjaan akan di spesialisasi (disederhanakan). Secara historis kita selalu melihat bahwa manajer cenderung membagi pekerjaan hingga sekecil mungkin karena adanya keunggulan dalam pembagian kerja yang terspesialisasi, dua keunggulan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Jika suatu pekerjaan mengandung sedikit tugas maka melatih personalia baru yang mengganti personalia yang lama yang berhenti atau pindah dapat dilakukan dengan cepat. Kegiatan pelatihan yang minimal dapat menghemat biaya pelatihan.

2. Bila suatu pekerjaan hanya terdiri dari tugas-tugas yang terbatas jumlahnya, seorang karyawan biasa menjadi sangat terampil dan ahli melaksanakan tugas-tugas tersebut (Gibson , 2015).

Titani Food merupakan pelopor kerupuk sehat yang sadar akan pentingnya bahan bahan alami untuk digunakan sebagai bahan utama pembuatan kerupuk yang di proses secara modern dan higienis, tanpa bahan pengawet, pemanis buatan dan pewarna. Berawal dari industry kerupuk udang ekspor ke berbagai negara, pada tahun 1990 Titani Food mendirikan perusahaan dengan nama PT.Titani Alam Semesta yang kini telah memiliki empat brand dengan lebih dari 22 variant rasa dan bentuk. Kemampuan dan komitmen untuk menghasilkan produk berkualitas selama 2 tahun terakhir telah menjadikan Titani Food sebagai salah satu perusahaan yang diakui dunia. Dan untuk memenuhi permintaan dalam negeri, maka titani Food juga mengembangkan industrinya untuk pasar local melalui PT.Pratama Abadi Gemilang yang didirikan pada tahun 2001. Berdasarkan pengalaman pemasaran kerupuk dari dalam negeri dan berbagai Negara lainnya, Titani Food telah mendapat pengakuan dan sertifikat dari *British Retail Concorcium (BRC)-UK*, *Food Drug Association (FDA)-USA*, *Hazard Analysis Critical Control Point (HACCP)*, *Good Manufacturing Practice (GMP)*, *BPOM* dan *Majelis Ulama Indonesia (MUI)*

PT. Pratama Abadi Gemilang

PT. Pratama Abadi Gemilang didirikan pada tahun 2001 dan bergerak untuk pemasaran produk kerupuk Titani Food dalam negeri dengan mengusung merk dagang sbb :

- Nixxa

- Senna

PT. Pratama Abadi Gemilang telah dipercaya untuk menjadi supplier tetap oleh berbagai Modern Market ternama di Indonesia, di antaranya The Food Hall, Ranch Market, Carrefour, Giant, Hypermart, Lottemart, Lion Superindo, dsb. Saat ini kami telah membuka counter di berbagai tempat perbelanjaan di Jakarta dan Surabaya. Wilayah Pemasaran (detail)

Visi Pemasaran :

Dengan memasarkan produk Nixxa&Senna, PT. Pratama Abadi Gemilang bertujuan untuk menjadi produsen makanan berkualitas yang di percaya oleh konsumen baik di pasar dalam negeri dan internasional.

Misi Pemasaran :

Meningkatkan pendapatan dengan memasuki pasar yang sudah ada ataupun baru, meningkatkan penjualan serta kesadaran merek konsumen Nixxa&Senna sebagai brand yang peduli terhadap kesehatan konsumennya.

Visi Sosial :

Meningkatkan kualitas hidup masyarakat Indonesia melalui penyediaan makanan yang sehat, sehingga di masa mendatang memungkinkan untuk

menciptakan variasi cemilan bagi penderita penyakit kolesterol, jantung, dsb. Kepuasan pelanggan merupakan salah satu factor penentu keberhasilan perusahaan. Selain itu kepuasan pelanggan dapat menjadi alat bersaing bagi suatu perusahaan dalam menghadapi pesaingnya. Dalam pemasaran ada konsep kepuasan pelanggan yang digunakan untuk menilai seorang pelanggan itu merasa puas atau tidak yaitu dapat dibedakan sebagai berikut :

A) Positive Disconfirmation

Dimana hasil yang diterima lebih baik dari hasil yang diharapkan

B) Simple Disconfirmation

Dimana Hasil yang diterima sangat baik dengan hasil yang diharapkan

C) Negative Disconfirmation

Dimana hasil yang diterima lebih buruk dari hasil yang diharapkan

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Titani Alam Semesta?
2. Bagaimana pengaruh spesialisasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Titani Alam Semesta?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Titani Alam Semesta?
4. Bagaimana pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kepuasan kerja PT. Titani Alam Semesta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Titani Alam Semesta.

2. Untuk mengetahui pengaruh spesialisasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Titani Alam Semesta
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Titani Alam Semesta
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, spesialisasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja PT.Titani Alam Semesta

1.4 Manfaat Penelitian

Kegiatan penelitian pada dasarnya adalah usaha usaha yang dilakukan dalam perkembangan ilmu pengetahuan, karena itu hasilnya akan lebih berguna bila mampu memberikan hasil kepada banyak pihak. Oleh sebab itu ada beberapa manfaat yang biasa di ambil dari ini:

1.4.1 Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama mengenai pengaruh antara penilaian motivasi karyawan, spesialisasi kerja, produktivitas karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

1.4.3 Aspek Praktis

1. Bagi perusahaan :Penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan pada PT.TITANI ALAM SEMESTA dalam hal manajemen sumber daya manusia, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan

spesialisasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan bagaimana memberikan kepuasan kerja karyawan

2. Bagi karyawan :Penelitian ini diharapkan mampu menambah semangat kerja dengan meningkatkan potensi yang ada secara maksimal demi kemajuan diri sendiri dan masa depan
3. Bagi akademisi :Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu arsip perpustakaan yang dapat berguna sebagai bahan referensi pembuatan skripsi yang selanjutnya, serta hasil penelitian ini diharapkan mendapatkan nilai terbaik dari dosen sebagai syarat kelulusan
4. Bagi pihak lain :Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian yang serupa dan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi permasalahan serupa.