

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) merupakan usaha yang memiliki peran penting dalam perekonomian di Indonesia, baik dari terciptanya lapangan kerja untuk masyarakat maupun jumlah usaha UMKM tersebut, Rudjito (dalam Hamidah *et al.*, 2019). UMKM menjadi wadah yang baik bagi penciptaan lapangan pekerjaan yang direncanakan baik oleh pemerintah, swasta dan pelaku usaha perorangan. Berdasarkan kemajuan zaman, pertumbuhan dan pembangunan ekonomi sangat berperan penting dalam meningkatkan pendapatan ekonomi daerah termasuk dalam mensejahterakan rakyat. Kegiatan UMKM merupakan salah satu cara agar produk kreatif daerah dapat dikenal dan memberikan peluang bisnis bagi pelaku usaha di daerah. Dalam hal persaingan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) harus bisa mengembangkan produk yang sudah ada menjadi produk yang luar biasa. Dalam hal ini dengan meningkatkan kualitasnya, atau mempercantik kemasan produknya.

Manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang cukup besar pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, tanpa memiliki manajemen sumber daya yang baik, bukan tidak mungkin tujuan perusahaan akan menjadi sia-sia dan sulit untuk bisa dicapai. Manajemen sumber daya manusia penting untuk dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi karena melalui kegiatan tersebut, perusahaan mampu menciptakan keseimbangan internal perusahaan. Keseimbangan

internal tersebut mencakupi tujuan, sasaran, serta aktivitas dari berbagai pihak yang ada dalam perusahaan. Jika keseimbangan internal telah dimiliki perusahaan, efisiensi serta produktivitas kerja dalam perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik.

Salah satu aspek yang bisa membuat kondisi suatu perusahaan senantiasa normal ialah dari produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Produktivitas ialah kemampuan dari suatu individu yang sanggup menuntaskan tugas-tugasnya secara maksimal. Berdasarkan Purnami (2019) produktivitas sebagai aspek penting pada suatu perusahaan dalam mengelola organisasi agar dapat berkembang, menggapai misi perusahaan, mempunyai performa yang baik serta mewujudkan keseimbangan dalam memangku kepentingan organisasi. Perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawan agar ketika menghadapi permasalahan yang bisa menghambat kegiatan perusahaan dapat segera diatasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya yaitu *burnout*. Menurut Arrozak (2020), *Burnout* ialah sindrom psikologis seperti halnya kelelahan, depersonalisasi serta kemampuan yang menurun ketika mengerjakan tugas, sehingga mengakibatkan timbulnya rasa takut, tekanan mental ataupun kehilangan jam tidur. Hal yang harus diperhatikan juga yakni *burnout* dapat mengakibatkan ketidakmampuan dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan, kualitas kerja

menjadi tidak baik, menciptakan beberapa kesalahan, kurangnya ketelitian, dan kreativitas yang terbatas dalam memecahkan suatu permasalahan.

Maslach (2016), *Burnout* adalah kelelahan yang luar biasa, perasaan sinisme, dan melepaskan diri dari tugas yang diberikan serta *ineffective* dan kurangnya prestasi yang dicapai. Penelitian yang dilakukan Febriani (2021) menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hubungan *burnout* terhadap produktivitas yaitu apabila *burnout* meningkat maka produktivitas karyawan akan menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kemampuan kerja. Sangatlah strategis jika pengembangan kinerja pegawai dimulai dari peningkatan kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Sutarto (2012) kemampuan kerja merupakan kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang dimiliki kecakapan atau menjalankan suatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitasnya.

Ilmarinen dalam Salem *et al* (2017) mendefinisikan kemampuan kerja merupakan seberapa baik pekerja saat ini dan dalam waktu dekat dan seberapa sanggupkah dia melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan, kesehatan dan sumber daya mental. Penelitian yang dilakukan Riswati (2019) bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hubungan kemampuan kerja

terhadap produktivitas yaitu apabila kemampuan kerja meningkat maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Menurut Widodo (2015) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lain. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Sutrisno, 2015). Penelitian yang dilakukan Abdullah (2016), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hubungan kepuasan kerja terhadap produktivitas yaitu apabila kepuasan kerja tinggi maka produktivitas karyawan akan meningkat.

CV. New Tweety merupakan industri rumahan yang berdiri pada 23 April 2009, yang berada di kota Magetan sebagai salah satu pusat oleh-oleh. Perusahaan ini lebih fokus pada produksi kue kering dan bakpia, dengan memproduksi berbagai macam kue kering seperti kacang hijau, manisan ubi ungu, kue bolu basah, kue bolu kering, kue kacang tanah, kripik pisang dan bluder. Kondisi sumber daya manusia yang ada di CV. New Tweety cukup

terampil dalam proses produksi, dikarenakan para karyawan telah melewati masa pelatihan yang cukup lama.

Seiring berjalannya waktu pabrik roti ini semakin hari memiliki pesanan yang membludak sedangkan jumlah karyawan yang tetap, sehingga karyawan mengalami kelelahan dalam membuat pesanan. Karena sistem kerja di CV. New Tweety borongan sehingga target harus terpenuhi, jika target tersebut tidak terpenuhi maka karyawan harus merelakan hari liburnya dijadikan hari lembur tanpa adanya imbalan atau tambahan gaji. Dari kemampuan kerja di New Tweety para karyawan memiliki usia yang cukup beragam, sehingga antara pekerja satu dengan yang lain memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Seperti halnya karyawan dengan usia muda lebih menonjol pada tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas, sedangkan karyawan dengan usia tua sedikit lambat. Dari segi kepuasan kerja, karyawan merasa kurang puas dikarenakan tuntutan kerja yang terlalu tinggi, dimana New Tweety menerapkan sistem kerja borongan yang apabila pesanan belum mencapai target maka karyawan harus menambah jam kerja.

Penelitian terkait variabel *burnout*, kemampuan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja menghasilkan beberapa riset yang selaras. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dahlia (2019), menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2021), menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Riswati (2019), menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan



terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2016), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan paparan diatas maka ditemukan *research gap* dalam model penelitian pengaruh produktivitas kerja karyawan, yang dipengaruhi faktor *burnout*, kemampuan kerja dan kepuasan kerja. Sehingga penelitian diuji kembali dan mengangkat judul mengenai “Pengaruh *Burnout*, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. New Tweety Magetan.

#### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. New Tweety Magetan ?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. New Tweety Magetan ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. New Tweety Magetan ?
4. Apakah *Burnout*, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. New Tweety Magetan ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah *Burnout* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. New Tweety Magetan.
- b. Untuk mengetahui apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. New Tweety Magetan.
- c. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. New Tweety Magetan.
- d. Untuk mengetahui apakah *Burnout*, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. New Tweety Magetan.

## 2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti

Diharapkan untuk menambah wawasan dan ilmu mengenai sumber daya manusia dan melatih penulis agar dapat menerapkan teori yang didapatkan dibangku perkuliahan dalam kehidupan nyata dan sebagai syarat untuk menyelesaikan kuliah untuk mengajukan skripsi.

- b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan oleh Toko Roti New Tweety Magetan sebagai masukan dan sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- c. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini mampu menambah kepustakaan di bidang manajemen sumber daya manusia dan berguna sebagai tambahan pengetahuan serta dapat dikembangkan di kemudian hari.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan dan referensi dalam pengembangan penelitian, Khususnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

