

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal dasar dalam suatu sistem operasi perusahaan yang memegang suatu peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Kunci sukses suatu perusahaan tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kuantitas sumber daya manusia (SDM), tetapi yang terpenting lagi bagaimana meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat menunjang nasional. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Secanggih-canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka dapat diperkirakan perusahaan tersebut sulit untuk maju dan berkembang. Setiap perusahaan harus menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, perlu adanya dukungan sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas yang tinggi. Artinya dengan produktivitas yang tinggi maka akan semakin menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk

kesejahterannya. Menurut Sulaeman (dalam Safitri Indriyani, 2015) pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Sedangkan menurut L. Greenberg (dalam Sinungan, 2010) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Sutrisno dan Edy (2016) menyatakan produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang produk atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, sumber daya, bahan, dan uang). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah output yang dihasilkan dengan input jumlah sumber daya yang digunakan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar mendapatkan hasil yang positif dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, maka setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat mengacu peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi terdiri dari dua jenis yaitu motivasi intrinsik/internal yaitu motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri dan motivasi ekstrinsik/eksternal yaitu motivasi yang berasal dari luar diri seperti pengaruh dari rekan kerja maupun atasan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebab dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan motivasi merupakan pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tanpa adanya motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya dengan baik. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dalam masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan selama periode tertentu. Pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan pengalaman kerja (*senioritas*) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seorang karyawan. Seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya jika memiliki pengalaman kerja sehingga karyawan merasa nyaman bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Makin lamanya tenaga kerja tersebut bekerja makin banyak pengalaman yang dimilikinya, sebaliknya jika makin singkat masa kerja seseorang makin sedikit juga pengalaman kerja yang diperoleh. Dalam suatu perusahaan para karyawan banyak mengalami tekanan dari era yang semakin maju, dengan tingginya target

yang harus dicapai dan diselesaikan dengan tepat waktu akan menyebabkan beban kerja yang semakin meningkat sehingga dapat menyebabkan stres kerja.

Stres kerja merupakan hal penting yang juga mempengaruhi produktivitas karyawan. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa penyebab stres kerja salah satunya adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat atau beban kerja yang berlebihan. Tekanan-tekanan yang dihadapi oleh karyawan akan menimbulkan stres pada individu tersebut. Begitu juga dengan mental dan kemampuan fisik pada karyawan, dapat memberikan produktivitas yang baik pada perusahaan jika karyawan tersebut tidak mengalami tekanan yang menyebabkan stres di tempat dia bekerja. Munandar (Edyun, 2012) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketidakcocokan antar individu atau perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres dapat berpengaruh positif dan berpengaruh negatif pada karyawan. Stres yang berdampak positif akan menjadikan sebuah tantangan bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun jika stres tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak negatif pada organisasi. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi tekanan-tekanan di lingkungannya yang akhirnya dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

UD. Praktis Footwear merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi sepatu kulit dengan berbagai macam model dan warna. UD. Praktis itu sendiri mempunyai dua cabang yang beralamat di Jalan Sawo No. 09 dan No. 20, Watusirah, Selosari Kecamatan Magetan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur. Perusahaan ini berdiri pada bulan Desember 1986 dengan pengelolaan Susanto sebagai pemilik pada waktu itu. Kemudian UD. Praktis Footwear

dilanjutkan oleh Budi Rindarwan Eko P. yang merupakan anak dari pemilik sebelumnya yaitu Susanto. Produk sepatu yang dihasilkan oleh perusahaan merupakan produk sepatu kulit *handmade*. Perusahaan kerajinan kulit ini dapat membantu program pemerintah dalam upaya mengurangi angka pengangguran di daerah sekitarnya. Maka dari itu pemerintah memberikan dukungan penuh terhadap potensi yang ada di daerahnya, hal ini menjadikan kerajinan kulit menjadi produk unggulan kabupaten Magetan. Selain itu, UD. Praktis Footwear Magetan sudah terkenal memiliki kualitas dan keawetan yang sangat baik dengan harga yang relatif terjangkau.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilaksanakan, peneliti mengambil data produktivitas karyawan di UD. Praktis Footwear karena home industri sepatu sepatu kulit tersebut cukup menonjol di kota Magetan terutama di Jalan Sawo. Produktivitas karyawan pada UD. Praktis Footwear Magetan diketahui bahwa ditinjau dari efektivitas dan efisiensi kerja belum mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal. Hal ini ditunjukkan dari belum tercapainya target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Produktivitas karyawan di UD. Praktis Footwear Magetan selama bulan Januari sampai bulan Desember 2019 mengalami penurunan produktivitas kerja ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Rata-rata Produktivitas Karyawan pada**  
**UD. Praktis Footwear Magetan Tahun 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Target Produktivitas (Unit/Orang)</b>	<b>Rata-rata Realisasi Penyelesaian (Unit/Orang)</b>
<b>Januari</b>	15	12
<b>Februari</b>	15	11
<b>Maret</b>	15	13
<b>April</b>	15	10
<b>Mei</b>	15	11
<b>Juni</b>	15	10
<b>Juli</b>	15	9
<b>Agustus</b>	15	11
<b>September</b>	15	13
<b>Oktober</b>	15	14
<b>November</b>	15	12
<b>Desember</b>	15	12

*Sumber : Data Pra Penelitian (Data Diolah)*

Produktivitas karyawan di UD. Praktis Footwear Magetan selama bulan Januari sampai bulan Desember 2019 mengalami penurunan produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan produktivitas karyawan pada bulan Februari 2019 dengan target dapat memproduksi 15 unit per tenaga kerja setiap harinya dan pada kenyataannya produksi pada bulan ini sejumlah 11 unit per tenaga kerja, selanjutnya menurun karena tidak mampu memproduksi sepatu kulit sesuai target yang ditetapkan. Pada bulan April dan Juni menurun dengan target 15 unit per tenaga kerja, tetapi hanya dapat memproduksi 10 unit per tenaga kerja. Kemudian menurun kembali pada bulan Juli, dengan target dapat memproduksi 15 unit per tenaga kerja setiap harinya dan pada kenyataannya produksi pada bulan ini sejumlah 9 unit per tenaga kerja. Penurunan ini disebabkan oleh

sulitnya mencari karyawan yang mampu membuat produk sepatu kulit dengan baik dan rapi. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan ditinjau dari efisiensi waktu belum dapat dikelola dengan baik, karena pengerjaannya tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Apabila produktivitas dalam perusahaan tidak segera ditangani dengan baik, maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Melihat adanya fenomena tersebut maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hal apa yang menyebabkan adanya kejadian tersebut sehingga perusahaan diharapkan dapat mengambil keputusan yang tepat berkaitan dengan efisiensi waktu produksi pada UD. Praktis Footwear Magetan tersebut.

Permasalahan lain yang menyebabkan penurunan produktivitas karyawan yaitu terdapat karyawan yang tidak hadir dalam bekerja di UD. Praktis Footwear Magetan masih tergolong rendah. Dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak hadir dalam bekerja, dan sering datang terlambat. Apabila tidak segera ditangani dengan baik produktivitas karyawan tidak akan berjalan secara optimal. Dari pernyataan tersebut diduga bahwa banyaknya karyawan yang tidak hadir dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan motivasi kerja karyawan pada UD. Praktis Footwear Magetan sangat rendah. Rendahnya motivasi kerja karyawan dapat menyebabkan ikut menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Banyaknya karyawan yang tidak hadir dalam bekerja merupakan gejala yang menunjukkan kurangnya motivasi kerja karyawan. Adapun yang mempengaruhi tingginya tingkat karyawan yang tidak hadir diperusahaan

tersebut pada umumnya disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya disebabkan oleh karyawan yang tidak betah bekerja di suatu perusahaan. Keluar masuknya karyawan mengakibatkan adanya pelimpahan tanggungjawab yang dapat berakibat langsung maupun tidak terhadap kegiatan perusahaan. Dari tingkat jumlah karyawan yang tidak hadir di UD. Praktis Footwear Magetan menyebabkan motivasi kerja yang rendah sehingga produktivitas yang dihasilkan tidak optimal. Menurut Mathis dan Jackson (2012) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Apabila motivasi yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka motivasi karyawan akan meningkat dan produktivitas yang dihasilkan akan lebih baik dan akan dicapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan yang menggunakan tenaga kerja manusia harus memberikan perhatian berupa motivasi yang tinggi agar produktivitas karyawan meningkat karena hal tersebut dapat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Penurunan produktivitas kerja karyawan di UD. Praktis Footwear Magetan juga ditandai dari menurunnya efisiensi waktu kerja, dapat dilihat bahwa efisiensi waktu produksi sepatu kulit di UD. Praktis Footwear pada bulan Juli 2019 mengalami penurunan. Hasil produksi untuk jenis sepatu kulit ditargetkan dapat terselesaikan dalam waktu 1 minggu, namun pada kenyataannya pengerjaan sepatu kulit dapat diselesaikan melebihi dengan waktu yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan pengalaman kerja dapat ditinjau dari efisiensi waktu belum dapat dikelola dengan baik, karena pengerjaannya melebihi dengan

target yang ditetapkan. Oleh sebab itu, apabila seorang karyawan memiliki pengalaman kerja yang lebih lama, maka dianggap mempunyai produktivitas lebih tinggi sebab berdampak pada pekerjaan yang dikerjakan cepat terselesaikan. Begitu pula sebaliknya apabila seorang karyawan kurang memiliki pengalaman kerja akan membuat pekerjaan yang dikerjakan lama terselesaikan. Jika sumber daya manusia dalam perusahaandikelola dengan baik maka akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal pula. Dengan itu pengalaman dalam bekerja sangat diperlukan oleh perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pengalaman kerja. Dalam penelitian Handoko (2011) menyatakan bahwa pengalaman kerja karyawan menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan karyawan yang memberikan peluang besar bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman karyawan, semakin terampil karyawan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut.

Salah satu variabel yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja adalah variabel tingkat stres kerja karyawan. Stres itu sendiri adalah segala aksi dari tubuh manusia terhadap rangsangan baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh yang dapat menimbulkan berbagai macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada dideritanya suatu penyakit (Indahsari, 2017). Hal ini sesuai dengan pernyataan karyawan yang

menyebutkan bahwa karyawan mengalami tuntutan tugas yang cukup tinggi. Selain itu karyawan juga merasakan pekerjaan yang membosankan, beban yang terlalu banyak dan ketidakcocokan dengan pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut menimbulkan tekanan yang lebih pada karyawan, sehingga karyawan mengalami adanya stres kerja. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, semua dampak dari stres tersebut akan menjurus pada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Tarwaka, 2011).

Berdasarkan penjelasan faktor motivasi, pengalaman kerja dan stres kerja sangat berperan dalam suatu perusahaan, karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. PRAKTIS FOOTWEARMAGETAN”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?

3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?

### **C. Batasan Masalah**

Untuk mencegah agar permasalahan tidak meluas dan lebih fokus maka perlu adanya pembatasan masalah. Dalam penelitian ini yang menjadi pembatasan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini meneliti pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Praktis Footwear Magetan.
2. Lokasi penelitian yang digunakan adalah Jl. Sawo, Kelurahan Selosari, Kecamatan Magetan, Kabupaten Magetan pada UD. Praktis Footwear Magetan.
3. Responden yang meliputi : karyawan bagian produksi UD. Praktis Footwear Magetan.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- b. Untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

- c. Untuk mengetahui apakah Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- d. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

### b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan pedoman kebijakan bagi UD. Praktis Footwear Magetan, khususnya kepada pemimpin dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan variabel motivasi, pengalaman dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### c. Manfaat Akademis

Sebagai upaya dapat menambah pengetahuan dan mendalami masalah-masalah sumber daya manusia serta mendekatkan antara teori dan praktek didunia kerja selanjutnya.

