

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007: 15). Peran dan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama pengendali keberhasilan organisasi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dan juga keterpurukan dari sebuah perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja dari karyawan baik itu secara kualitas dan kuantitas. Yang mana hasil tersebut dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan kepercayaan yang mereka miliki. Peranan karyawan adalah salah satu aset paling utama suatu perusahaan yang dikarenakan, mereka adalah sebuah aktor utama dari perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi yang dijalankan. Mereka para karyawan punya pemikiran, tujuan, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang di bawa ke dalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien. Jika hal tersebut dilaksanakan dengan baik dan sempurna, dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. (Hasibuan, 2012:27). Produktivitas kerja karyawan menurut Gaol (2014:273) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di lembaga atau perusahaan. Setiap perusahaan selalu berharap karyawannya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan memiliki karyawan yang punya produktivitas kerja tinggi akan memberikan sumbangan kinerja yang sangat optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang punya produktivitas kerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya dengan lebih optimal, efektif, dan efisien. Keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya tak lepas dari sebuah kesejahteraan yang mereka raih di

kehidupannya maupun di lingkungan kerja yang mereka tempati. Atau yang lebih dikenal dengan *Subjective Well-Being*.

*Subjective Well-Being* dapat diartikan sebagai kepuasan dan kesejahteraan hidup yang bergantung pada tujuan hidup. *Subjective Well-Being* menurut Diener (1984) adalah konstruk yang di dasarkan dari sebuah pengalaman subjektive individu. SWB adalah evaluasi sisi afektif dan evaluasi sisi kognitif dari kehidupan seorang individu. Sisi afektif yang meliputi emosi, suasana hati, dan perasaan individu. Sedangkan sisi kognitif meliputi refleksi pengalaman hidup individu. Menurut Timmreck (dalam Muhadi, 2007) SWB merupakan tahap lanjutan dari kepuasan kerja yang dimana pengalaman positif dari kepuasan berkerja yang dapat membantu memberikan efek secara positif terhadap individu itu sendiri. Dengan tujuan untuk memberikan pada dirinya sebuah kebahagiaan subjektif. Menurut Lukas dan Diener (Dalam Ryan dan Deci, 2001) seseorang yang mempunyai SWB yang tinggi cenderung akan memiliki sebuah pemikiran yang selalu positif yang menyebabkan orang tersebut memiliki afek positif yang lebih tinggi dan sering dirasakan dibanding dengan afek negatif. Secara garis besar menurut para ahli, bahwa *Subjective Well-Being* memiliki sebuah peranan yang penting untuk menjaga kualitas diri dan emosi psikologis dari setiap individu. Hal tersebut dapat terbentuk dari motivasi setiap individu itu sendiri, lingkungan aktivitas, dan fasilitas yang di berikan dari organisasi yang di tempati. Motivasi yang berdasar dari spiritual setiap karyawan sangatlah penting agar *Subjective Well-Being* yang tinggi dapat terbentuk untuk mencapai sebuah produktivitas kerja karyawan yang baik. Untuk meningkatkan *Subjective Well-Being* yang tinggi guna mencapai

produktivitas kerja karyawan yang optimal, maka diperlukan Motivasi Spiritual sebagai mediator penghubung.

Motivasi spiritual merupakan kebutuhan fitri yang pemenuhnya sangat tergantung pada kesempurnaan pertumbuhan kepribadian dan kematangan seorang individu (Maslow dalam Abdul, 1997). Menurut Jauhar (2014) dalam ajaran Islam ditegaskan bahwa tujuan hidup manusia adalah untuk beribadah kepada Allah S.W.T. Sementara itu, motivasi menjadi kunci utama dalam menafsirkan dan melahirkan perbuatan manusia. Dalam konsep Islam, peranan motivasi ini disebut dengan niat dan ibadah. Niat merupakan pendorong utama manusia untuk berbuat atau beramal, sedangkan ibadah adalah tujuan manusia berbuat atau beramal. Motivasi menurut para ahli secara garis besar adalah Suatu energi atau dorongan dimana kebutuhan menjadi alasan yang melatar belakangi kekuatan tersebut dan menggerakkan manusia untuk melakukan sesuai dengan motif atau alasan yang diinginkan. Spiritualitas merupakan dimensi yang berbeda dari perbedaan individu. Sebagai dimensi yang berbeda, spiritualitas membuka pintu untuk memperluas pemahaman kita tentang motivasi manusia dan tujuan kita sebagai makhluk mengejar dan berusaha untuk memuaskan diri. Kita tidak harus menjadi terlalu antusias tentang kemampuan spiritualitas untuk memberikan jawaban akhir untuk pertanyaan kami tentang kondisi manusia. (Piedmont, 2001:9-10). Menurut Fontana & Davic, definisi spiritual lebih sulit dibandingkan mendefinisikan agama atau religion, dibanding dengan kata religion, para psikolog membuat beberapa definisi spiritual, pada dasarnya spiritual mempunyai beberapa arti diluar dari konsep agama, kita berbicara masalah orang dengan spirit atau menunjukan

spirit tingkah laku. kebanyakan spirit selalu dihubungkan sebagai faktor kepribadian. Secara pokok spirit merupakan energi baik secara fisik dan psikologi (dalam Tamami, 2011:19). Motivasi spiritual Menurut Yoiz shofwa di dalam jurnalnya, motivasi tidak bisa dilepaskan dari 3 aspek tahapan kehidupan manusia yaitu tahapan pra-kehidupan manusia, tahapan kehidupan manusia, dan tahapan alam paska-kehidupan dunia. Di dalam Islam kebutuhan manusia terbagi menjadi 2 yaitu kebutuhan jasmani (lahiriyah) dan kebutuhan rohani (bathiniyah). Jadi, bukan hanya kebutuhan jasmani saja, akan tetapi kebutuhan rohani/spiritual yang juga harus terpenuhi. Dorongan-dorongan yang memotivasi tingkah laku manusia untuk memenuhi kebutuhan rohani inilah yang dimana kemudian disebut dengan motivasi spiritual.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sebuah produktivitas kerja karyawan yang baik, maka diperlukan sebuah *subjective well-being* yang tinggi dari setiap karyawan dengan motivasi spiritual berperan sebagai mediator. Fenomena tentang produktivitas kerja tersebut terjadi di Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun.

Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun adalah sebuah UMKM yang bergerak di bidang produksi kerupuk bawang yang bertempat di wilayah Kabupaten Madiun. UMKM tersebut berdiri pada tahun 2000 sampai dengan sekarang. Jumlah karyawan yang terdapat di pabrik tersebut sejumlah 50 orang . Untuk lokasi pemasaran produk Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun tersebar di 4 wilayah. Yaitu di Madiun, Ponorogo, Surabaya, dan Jakarta. Dan untuk upah insentif perusahaan ini merupakan upah insentif yang paling besar dari para pesaingnya. Dari data lapangan diperoleh, dari 2 pesaing besar yang

berada di daerah tersebut mempunyai nilai upah insentif masing-masing sebesar Rp.500 per 1 widik (alat/tempat untuk menjemur adonan yang sudah di potong). Dan Rp 400 per 1 widik (alat/tempat untuk menjemur adonan yang sudah di potong). Sedangkan untuk perusahaan ini memiliki upah insentif sebesar Rp.1000 per 1 widik (alat/tempat untuk menjemur adonan yang sudah di potong) + gaji pokok perbulan sebesar Rp.200.000. Permasalahan yang sering terjadi di perusahaan tersebut yaitu ketidakstabilan produktivitas kerja karyawan yang menyebabkan naik turunnya jumlah produksi. Sehingga berpengaruh terhadap volume produk yang harus didapat setiap harinya dan mengakibatkan keterlambatan waktu pengiriman produk. Ketidakstabilan tersebut mungkin di pengaruhi oleh faktor psikis karyawan. Seperti motivasi spiritual mereka berkerja melemah, Suasana hati dan emosi mereka yang turun karena urusan rumah tangga atau urusan lainnya dan kenyamanan dalam hal berkerja yang mereka peroleh mungkin tidak sesuai dengan apa yang inginkan. Karena dari segi upah dan gaji, perusahaan ini memiliki upah dan gaji yang lebih besar dari para pesaingnya di daerah tersebut. Berdasarkan kondisi lapangan yang ada, diduga *subjective well-being* karyawan Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun mempengaruhi motivasi spiritual dari setiap karyawan. Dan secara langsung juga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh *Subjective Well-Being* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Spiritual Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan diatas, maka rumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Aspek Kognitif berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun ?
2. Apakah Aspek Afektif berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun ?
3. Apakah Aspek Kognitif berpengaruh langsung terhadap Motivasi spiritual Pada Karyawan Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun ?
4. Apakah Aspek Afektif berpengaruh langsung terhadap Motivasi spiritual Pada Karyawan Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun ?
5. Apakah Motivasi Spiritual memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun ?
6. Apakah Motivasi Spiritual memediasi pengaruh Aspek Kognitif terhadap Produktivitas Kerja Pada Pada Karyawan Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun ?
7. Apakah Motivasi Spiritual memediasi pengaruh Aspek Afektif terhadap Produktivitas Kerja Pada Pada Karyawan Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung dari Aspek Kognitif terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung dari Aspek Afektif terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung dari Aspek Kognitif terhadap Motivasi Spiritual Pada Karyawan Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun.
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung dari Aspek Afektif terhadap Motivasi Spiritual Pada Karyawan Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun.
- e. Untuk mengetahui apakah Motivasi Spiritual memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun.
- f. Untuk mengetahui apakah Motivasi Spiritual dapat memediasi pengaruh dari Aspek Kognitif terhadap Produktivitas Pada Karyawan Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun.
- g. Untuk mengetahui apakah Motivasi Spiritual dapat memediasi pengaruh dari Aspek Afektif terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pabrik Kerupuk Bawang Amin Madiun.

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

- a. Bagi Pihak Perusahaan.

Perusahaan selalu membutuhkan data untuk menilai seberapa besar kemajuan yang dapat di capai oleh perusahaannya. Baik itu data keuangan, marketing, produksi, maupun berbagai data yang lain. Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis ini akan memberikan sumbangan data berupa tingkat dari kesejahteraan karyawan dan motivasi berkerja yang mereka dapat dari perusahaan yang mereka tempati. Yang dimana, itu dapat mempengaruhi produktivitas dari perusahaan. Sehingga dapat membantu perusahaan mengetahui tingkat produktivitas kerja dari karyawan yang mereka miliki sekarang.

b. Bagi Pembaca

Bagi pembaca ini dapat dijadikan sebuah pengetahuan atau sebuah referensi mereka dalam menjalankan sebuah karya tulis maupun berbagai penelitian yang mereka kerjakan. Berbagai penelitian yang berhubungan dengan Pengaruh *Subjective Well-Being* Terhadap Produktifitas Kerja Dengan Motivasi Spiritual Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Dan Pekerja Produsen Kerupuk Bawang Amin Madiun.

c. Bagi Peneliti

Hasil yang di dapatkan dalam penelitian ini yaitu memberikan sebuah informasi yang valid dengan dibuktikan dengan data yang berdasarkan dengan fakta yang ada di lapangan kepada peneliti. Yaitu berupa hasil dari penelitian Pengaruh *Subjective Well-Being* Terhadap Produktifitas Kerja Dengan Motivasi Spiritual Sebagai Variabel Mediasi Produktivitas Pada Karyawan Dan Pekerja Produsen Kerupuk Bawang

Amin Madiun. Dan diharapkan hasil dari penelitian ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan sebagai salah satu wadah referensi bagi mereka. Serta sebagai sumber informasi untuk di dunia kerja nantinya.

