

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat terlihat dari tingkat etos kerja karyawan yang maksimal, kesetiaan karyawan dalam bekerja, tingkat kesejahteraan karyawan meningkat, tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat, produktivitas karyawan meningkat dan tingkat penghasilannya (Sedarmayanti, 2013). Salah satu ukuran kualitas karyawan dapat dilihat dari sudut etos kerjanya, semakin tinggi etos kerja, maka kualitas karyawan akan semakin baik.

Untuk meningkatkan etos kerja diperlukan keahlian interpersonal. Keahlian interpersonal sering kali berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan dan sikap. Karyawan yang memiliki keahlian interpersonal akan mempunyai komitmen untuk bekerja keras. Komitmen karyawan untuk bekerja keras biasanya akan menumbuhkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya sering disebut dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan memiliki perasaan negatif pada pekerjaannya (Handoko, 2011: 81). Gunlu et al. (2012) mengungkapkan bahwa

kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja. Dengan demikian, variabel-variabel seperti kepuasan kerja, dan etos kerja secara teoritis memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Secara emosional karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Dapat dilihat bahwa terdapat unsur penting dalam kepuasan kerja karyawan seperti nilai-nilai pekerjaan (Sopiah, 2012: 171).

Nilai-nilai pekerjaan karyawan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan karyawan berlandaskan kepuasan kerja yang berkaitan langsung dengan produktivitas. Produktivitas karyawan merupakan suatu kaitan antara output yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk. Bahkan secara spesifik dikatakan bahwa salah satu ukuran yang sering digunakan untuk menentukan efektifitas suatu perusahaan adalah produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan dimaksud dengan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan berkaitan erat dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti kemampuan melaksanakan kerja, peningkatan hasil kerja, semangat

kerja, pengembangan diri, mutu yang lebih baik, dan efisiensi (Ravianto, 2015: 38). Suatu usaha memerlukan pelaksanaan kerja yang baik supaya produktivitas dapat terus meningkat.

Penelitian sebelumnya terkait kepuasan kerja, produktivitas kerja dan etos kerja dilakukan oleh Y2umrotul MuhY2inat tahun 2018 berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam juga berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. ($0,000 < 0,05$) dan nilai T-hitung $> T$ -tabel ($5,717 > 1,671$). Sedangkan motivasi kerja dan etos kerja Islam secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung $> F$ -tabel ($95,202 > 3,15$). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan etos kerja Islam secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Adapun hasil dari uji R^2 bernilai 0,760 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan etos kerja Islam berpengaruh sebesar 76,0% terhadap kinerja karyawan sedangkan 0,24% ($100\% - 76,0\% = 0,24\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Begitu juga dengan penelitian oleh Aprina Wardani tahun 2017 berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Berdasarkan analisis penelitian, maka dapat disimpulkan (1) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan (4) kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (5) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (6) kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan ketiga penelitian Ririn Triwahyuni tahun 2017 berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi Pada Pt. Pndad (Persero) Turen Malang) dengan hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Pindad (Persero). Tidak ada pengaruh secara tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian Sobel Test menunjukkan komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa karyawan Fajar Jaya Bakery Magetan selalu berusaha menjaga etos kerja agar tetap produktif dalam bekerja. Produktivitas yang berdampak pada kepuasan kerja karena telah mencurahkan segala kemampuannya guna menghasilkan sebuah produk. Untuk memastikannya, perlu dikaji dalam sebuah penelitian sebagaimana penelitian ini, yang berjudul: “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Menggunakan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Fajar Jaya Bakery Magetan)”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Fajar Jaya Bakery Magetan?

2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Etos Kerja Pada Karyawan Fajar Jaya Bakery Magetan?
3. Apakah Etos Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Fajar Jaya Bakery Magetan?
4. Apakah Etos Kerja memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Fajar Jaya Bakery Magetan Fajar Jaya Bakery Magetan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Fajar Jaya Bakery Magetan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja Pada Karyawan Fajar Jaya Bakery Magetan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Fajar Jaya Bakery Magetan
- d. Untuk mengetahui apakah Etos Kerja memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Fajar Jaya Bakery Magetan.

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 kepuasan kerja dan etos kerja yang mereka dapat dari perusahaan yang mereka tempati. Yang mana, hal itu dapat mempengaruhi produktivitas dari perusahaan. Sehingga dapat membantu perusahaan mengetahui tingkat produktivitas kerja dari karyawan yang mereka miliki saat ini.

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 Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Fajar Jaya Bakery Magetan.

c. Bagi Peneliti

Hasil yang di dapatkan dalam penelitian ini yaitu memberikan sebuah informasi yang valid dengan dibuktikan dengan data berdasarkan fakta yang ada di lapangan kepada peneliti. Yaitu berupa hasil dari penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Fajar Jaya Bakery Magetan. Dan diharapkan hasil dari penelitian ini bermanfaat bagi

peneliti selanjutnya dan sebagai salah satu wadah referensi bagi mereka.

Serta sebagai sumber informasi di dunia kerja nantinya.

