

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa untuk mencapai tujuan dan keberhasilan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama untuk kelancaran berjalannya setiap kegiatan didalam suatu perusahaan, bahkan maju mundurnya sebuah perusahaan itu ditentukan dengan keberadaan sumber daya manusia. Setiap perusahaan harus memiliki prestasi yang sangat baik agar dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Karyawan disini berperan sebagai aset bagi perusahaan serta memiliki peran penting dalam perusahaan yakni berperan sebagai seorang pemikir, perencana dan sebagai pelaksana aktivitas di perusahaan agar dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dan dapat mengelolanya dengan baik. Perusahaan yang terus maju dan berkembang tentu dalam perjalannya memiliki hambatan dan masalah, dimana salah satu hambatan tersebut adalah bagaimana suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja didalamnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan kurang maksimal adalah motivasi kerja yang rendah, kompetensi karyawan yang kurang memuaskan dan rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Pada pengelolaan sumber daya manusia apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya berjalan efektif maka suatu perusahaan juga dapat berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan awal. Beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia misalnya penilaian, pengadaan, perlindungan, memberdayakan karyawan, memotivasi karyawan dan meningkatkan kedisiplinan dari karyawan.

Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak bisa lepas dari karyawan. Organisasi atau perusahaan harus mempunyai karyawan dengan produktivitas kerja yang baik dengan kata lain kelangsungan dari suatu organisasi ditentukan oleh produktivitas kerja karyawannya, maka dari itu peran karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting dalam mencapai tujuan yang akan dicapai dalam suatu perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat diperoleh apabila karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Menurut Hanaysha (2016), produktivitas kerja merupakan faktor penting didalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi.

Menurut Handoko dalam (Sri Wahyu Lelly *et al* 2022 ) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk mendapatkan hasil dengan mengoptimalkan dan menggunakan fasilitas yang tersedia. Menurut Sinungan dalam (Busro, 2018) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan juga bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan ketrampilan. Produktivitas kerja yang baik pada dasarnya karyawan dapat bekerja yang sesuai dengan standar perusahaan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan dikatakan baik apabila perusahaan mampu berusaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya dari pegawainya. Produktivitas kerja akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, maka upaya yang paling baik dalam mencapai keberhasilan adalah merealisasikan tujuan perusahaan dan keberlanjutan dari suatu perusahaan tersebut.

Hal penting yang dapat memicu peningkatan produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Hal ini menjadi suatu nilai lebih bagi pekerja yang memiliki motivasi kerja yang baik. Menurut Greenberg dan Baron dalam (Agung Prawoto dan Wachid Hasyim, 2022) berpendapat bahwa “motivasi kerja merupakan serangkaian proses yang membangkitkan *aurose*, mengarahkan *direct* dan menjaga *maintain* perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Jufrizen (2017), bahwa motivasi kerja menunjukkan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi karyawan maka produktivitas akan mengalami peningkatan. Motivasi kerja karyawan dalam bekerja di perusahaan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuannya berupa pendapatan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Keadaan batin *psikologis* seorang karyawan sebagai individu dalam suatu organisasi atau perusahaan yang lingkungan kerjanya selalu terlihat antusias dan bersemangat dalam bekerja yang mengarah pada aktivitas sebagai kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan tempat ia bekerja. Semangat dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan tersebut menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk lebih produktif terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ibnu Farhan *et al* (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Al Washliyah. Pada praktiknya jika karyawan menganggap suatu hasil dan proses kerja secara positif, maka secara otomatis motivasi diri untuk bekerja lebih baik dan akan meningkat. Dengan demikian semakin tinggi tingkat usaha dan tingkat kegigihan karyawan dalam bekerja akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Sedangkan pada penemuan peneliti lain yang dilakukan oleh Salju dan Lukman dalam (Virginia A.J *et al* 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja

berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dayana Cipta. Hal ini dikarenakan motivasi kerja tidak cukup berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan karena masih banyak karyawan yang bekerja sesuai jam kerjanya tanpa mempertimbangkan motivasi yang menjadi salah satu faktor yang ada dalam produktivitas kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Boulter dalam (Nuryanto *et al* 2017) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja dan produktivitas *superior* dalam pekerjaannya.

Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh dan mengembangkan kemampuan individu dari karyawan agar dapat bekerja dengan produktivitas yang luar biasa. Kemampuan individu dari karyawan merupakan komponen utama yang menjadi pelaku dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, kemampuan perusahaan tergantung kemampuan dari setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Perusahaan dapat berprestasi unggul apabila karyawan yang bekerja dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan kemampuannya.

Hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Mc. Clleland dalam (Nuryanto *et al* 2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang bekerja pada Kantor UPP Kelas III Satui. Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat

berpengaruh langsung dan dapat memprediksi terhadap peningkatan produktivitas kerja yang baik.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepuasan kerja. Nabawi dalam (Achmad F. *et al* 2022) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja yakni sifat pribadi yang dimiliki setiap individu, sehingga mempunyai pangkat kepuasan yang berlainan sesuai pada pertimbangan dari dirinya sendiri-sendiri. Jika bertambah banyak prospek pekerjaan yang sinkron pada keinginan individu tersebut, maka akan bertambah nilai pangkat kepuasan yang dinikmati begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja dapat memicu untuk karyawan dapat bekerja secara produktif. Dengan adanya kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja apabila perusahaan tersebut memberikan reaksi yang baik atas efek yang sudah diselesaikan oleh karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja pada indikator upah kerja yang tinggi maka karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk lebih produktif dalam bekerja.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pernyataan ini didukung oleh Harrisma & Witjaksono dalam (Achmad F. *et al* 2022) menyatakan bahwa keadaan ini menunjukkan jika bertambah naik tingkat kepuasan kerja yang diterima tenaga kerja maka bertambah naik juga produktivitas kerjanya. Sedangkan pada penelitian lain menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Lucia *et al* (2015) bahwa kepuasan karyawan tidak terwujud maka akan berakibat produktivitas kerja tidak dapat cocok atas apa yang dinantikan dari hasil komunitas tersebut.

Ruang lingkup pada penelitian ini yaitu PT. Surya Amanah Cendekia. PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa layanan tenaga kerja outshorsing jasa sumber daya manusia yang kegiatan usahanya sangat bergantung pada manusia. Kegiatan pada PT. Surya Amanah Cendekia meliputi pekerjaan yang tugasnya sebagai cleaning service dan anggota satpam yang aktivitas kerjanya mengandalkan manusia sebagai tenaga kerjanya. Pada perusahaan ini karakteristik manajemennya sudah jelas sejak awal menyadari bahwa paradigma manajemen perusahaan harus memberikan perhatian yang besar pada aspek sumber daya manusia atau pekerjaanya. Dalam hal ini transformasi perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan pada perubahan struktural, organisasi, sistemis dan teknologi saja, tetapi juga harus dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya akan menghasilkan perubahan produktivitas kerja pada karyawan.

PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo mengalami tantangan mengenai produktivitas kerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian, pengamatan dan wawancara yang dilakukan antara penulis dan karyawan, maka diperoleh informasi bahwa pihak pimpinan merasa kurang puas terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena sebagian karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, ada beberapa karyawan yang tidak yakin akan kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga meminta bantuan kepada karyawan yang lain. Hal ini membuat karyawan melimpahkan tugasnya untuk anggota lain yang berdampak pada lambatnya dalam menyelesaikan pekerjaan, oleh karena itu kompetensi didalam diri karyawan sangat diperlukan dan harus ditingkatkan lagi. Adanya kompetenssi makansangat berperan penting untuk produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. SAC Ponororogo.

Kompetensi yang cukup akan memberikan rasa kepercayaan yang tinggi pada karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Selain itu, dengan adanya kemampuan dan rasa percaya diri yang cukup maka karyawan dapat mencapai target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga akan memberikan kepuasan tersendiri karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan yang berdampak positif pada produktivitas kerja.

Fenomena selanjutnya terkait dengan motivasi kerja yaitu rendahnya motivasi kerja pada karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo saat bekerja. Hal ini disebabkan karena kurang adanya komunikasi yang baik antar karyawan yang dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan. Apabila terjadi komunikasi yang baik, adanya suasana kerja yang positif dan lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan akan termotivasi dengan baik dan dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien sesuai dengan bagiannya masing-masing.

Berdasarkan dari pemaparan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo)”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, tersusun rumusan masalah sebagai pokok dari penelitian dengan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo ?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, agar lebih terfokus maka dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka dapat diambil manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

#### **a) Bagi Perusahaan**

Terlaksananya penelitian ini nantinya dapat menjadikan salah satu sumber akan informasi yang memiliki kebermanfaatan kepada beberapa perusahaan dan industri yang terkait, dari segi masukan serta keluaran dari beberapa variabel motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan pelayanan serta mengetahui produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo.

#### **b) Bagi Peneliti**

Bahwa dalam melakukan penelitian ini dapat berguna dan menambah wawasan dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini juga dapat menjadi tolak ukur dalam melakukan pembelajaran dalam memahami kinerja karyawan dengan menganalisa “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo.

**c) Bagi Pihak Lain**

Penelitian ini dapat digunakan untuk membantu menjadi bahan pertimbangan oleh kalangan masyarakat dengan mengetahui faktor penyebab produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo. Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian lanjutan terkait dengan motivasi kerja, kompetensi, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Selain hal tersebut, diharapkan penelitian ini juga dapat memberikan gambaran dan juga motivasi secara umum kepada pembaca atau calon peneliti selanjutnya dalam menentukan sebuah topik penelitian.

