

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin pesat membuka segala kemungkinan pekerjaan menjadi semakin mudah. Namun, faktor sumber daya manusia masih menjadi tolak ukur dan unsur terpenting dalam menggerakkan dan mengelola suatu pekerjaan, baik itu dalam lingkup individu maupun perusahaan. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi tentunya menuntut setiap individu untuk bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa manajemen sumber daya yang efektif, tujuan perusahaan mungkin akan sulit tercapai dan usaha yang dilakukan bisa menjadi sia-sia. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi karena melalui aktivitas tersebut, perusahaan dapat menciptakan keseimbangan internal. Keseimbangan ini meliputi tujuan, sasaran, dan aktivitas dari berbagai elemen dalam perusahaan. Ketika keseimbangan internal tercapai, efisiensi dan produktivitas kerja di perusahaan akan meningkat.

Dunia kerja saat ini, produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan daya saing suatu Perusahaan. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan mampu mencapai tingkat produktivitas yang optimal.

Faktor yang dapat menjaga stabilitas suatu perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan optimal. Menurut Wijaya *and* Manurung (2020) produktivitas merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Perusahaan memperhatikan setiap karyawan agar masalah yang bisa menghambat operasional perusahaan dapat segera diatasi. Hal ini tidak dapat diselesaikan hanya melalui teknologi dan strategi bisnis saja, tetapi juga dengan memperhatikan aspek-aspek penting seperti kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Produktivitas kerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Mangkunegara dalam Widyandari *et al* (2022) kemampuan kerja adalah satu keadaan dimana seseorang siap menghadapi segala sesuatu dengan bekerja dan resiko yang harus diterima. Menurut Wibowo dalam Fauzi (2021) , kemampuan kerja pada dasarnya dapat diartikan sebagai kapasitas intelektual, emosional, dan fisik yang diperlukan untuk menjalankan berbagai aktivitas, yang pada akhirnya mencerminkan apa yang akan dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang memadai akan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan cenderung lebih produktif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rinaldi *and* Rahmawati (2020) mengatakan bahwa

kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hubungan kemampuan kerja terhadap produktivitas yaitu apabila kemampuan kerja meningkat maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.

Kemampuan kerja saja tidak cukup untuk memastikan produktivitas yang optimal. Faktor lain yang berpengaruh adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan berbagai aspek dalam pekerjaannya, termasuk gaji, lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, dan kesempatan berkembang. Sutrisno (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang.

Sedangkan menurut Menurut Hasibuan dalam Rangga Hisnawan (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja bahwa sikap emosional yang mencintai dan menyenangi pekerjaannya. Hal ini tercermin dalam moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja Dengan kata lain, seseorang mungkin merasa cukup puas terhadap aspek lainnya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi yang lebih besar, berkomitmen pada perusahaan, dan cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya dapat mengalami penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nidyawati (2022) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hubungan kepuasan kerja yaitu apabila kepuasan kerja karyawan tinggi maka produktivitas karyawan akan meningkat.

Kemampuan kerja dan kepuasan kerja terdapat faktor lain yaitu prosedur kerja. Prosedur kerja juga memegang peran penting dalam menentukan produktivitas karyawan. Menurut Ida Nuraida (2018), yang menyatakan bahwa “prosedur menunjukkan cara pelaksanaan pekerjaan dari suatu tugas yang terdiri atas satu atau lebih kegiatan yang bersifat tulis menulis oleh seorang pegawai sehingga serangkaian metode yang disatukan akan membentuk suatu prosedur.” Pendapat Ida Nuraida tersebut jika dipahami, bahwa prosedur adalah suatu cara, dimana pembuatan cara tersebut dipersiapkan untuk jangka waktu mendatang dan bisa jadi akan digunakan secara terus menerus jika cara tersebut dapat dipergunakan secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, prosedur kerja yang jelas dan terstruktur menjadi landasan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk tercapinya tujuan perusahaan harus di dukung oleh semua pihak, dari pemimpin sampai dengan karyawan, karena karyawan yang menjadi kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk menjadi perusahaan yang baik maka karyawan harus taat terhadap penerapan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penerapan prosedur kerja yang dilakukan oleh karyawan juga akan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan, karena penerapan prosedur kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan karyawan agar menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepada karyawan secara *efektif* dan *efisien*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Juan Felix Hutabarat *et al* (2023) mengatakan bahwa Prosedur Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan menganalisis prosedur kerja, perusahaan atau karyawan dapat mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan penyesuaian untuk meningkatkan produktivitas.

PT. Riski Setia Jaya Magetan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang produksi cover kasur busa, seprai dan juga bergerak pada produksi barang setengah jadi menjadi barang jadi. Selain itu, PT. Riski Setia Jaya Magetan juga menjadi distributor resmi kasur busa. PT. Riski Setia Jaya berlokasi di Jl. Raya Parang Sampung Desa Mategal RT.22/RW.03, Kecamatan Parang, Kabupaten Magetan, Jawa Timur Indonesia 63371.

Karyawan PT. Riski Setia Jaya terdiri dari kelompok usia, sehingga kemampuan kerja mereka bervariasi, dengan pekerja muda cenderung lebih cepat menyelesaikan tugas dibandingkan pekerja yang lebih tua. Dari segi kepuasan kerja, banyak karyawan merasa puas karena sistem kerja yang dilakukan memenuhi standar jam kerja dan upah yang diberikan cukup. Selain itu masih terdapat karyawan yang kurang mengetahui prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Penelitian terkait variabel kemampuan kerja, kepuasan kerja dan prosedur kerja menghasilkan beberapa riset yang selaras. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nababan (2021) menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rinaldi and Rahmawati (2020) menyatakan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Nidyawati (2022) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Juan Felix Hutabarat *et al* (2023) mengatakan bahwa Prosedur Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PROSEDUR KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. RISKI SETIA JAYA MAGETAN”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riski Setia Jaya Magetan?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riski Setia Jaya Magetan?
3. Apakah Prosedur Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riski Setia Jaya Magetan?
4. Apakah Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja dan Prosedur Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riski Setia Jaya Magetan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riski Setia Jaya Magetan.
- b. Untuk menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riski Setia Jaya Magetan.
- c. Untuk menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh Prosedur Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riski Setia Jaya Magetan.
- d. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan prngaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Prosedur Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riski Setia Jaya Magetan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat seperti berikut :

a. Bagi Mahasiswa

Digunakan sebagai wadah implementasi ilmu yang telah didapatkan pada bangku perkuliahan dengan wujud yang nyata.

Sebagai refrensi dan pengetahuan untuk penelitian kedepannya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi dan bahan referensi di Fakultas Ekonomi pada bidang manajemen sumber daya

manusia terutama mengenai Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Prosedur Kerja.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini akan berguna untuk PT. Riski Setia Jaya untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, dan prosedur Kerja yang mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dan menambah wawasan untuk membuat perusahaan menjadi lebih baik

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

