

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat. Persaingan bisnis semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Perubahan struktur pasar Indonesia dalam perdagangan bebas yang dilatarbelakangi isu global pun membawa dampak yang sangat besar terhadap iklim bisnis Indonesia. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan. Perusahaan tidak cukup hanya dengan modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja.

Produktivitas karyawan yang optimal merupakan cita-cita yang diinginkan perusahaan. Keberhasilan produktivitas dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemberdayaan sumber-sumber daya dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan yang diharapkan tujuan dari organisasi akan tercapai dengan maksimal. Griffin (2004:83) menyatakan bahwa produktivitas karyawan merupakan kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya

produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut.

Pentingnya produktivitas bagi karyawan adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen organisasi, peningkatan mutu hasil kerja oleh segala komponen organisasi, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai manusia, memberikan perhatian kepada budaya organisasi karena budaya organisasi merupakan persepsi yang sama tentang hakiki kehidupan dalam organisasi. Menurut Siagian (2011:10). Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin.

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi. Salah satu faktor penting yang mendorong karyawan mau bekerja secara produktif adalah adanya motivasi untuk berprestasi yang pada akhirnya dapat menimbulkan semangat kerja. Menurut Sopiha (2008:32) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Menurut (Mangkunegara, 2009:136) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Damayanti (2005) bahwasanya motivasi kerja adalah masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu perusahaan harus dapat lebih memberikan motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Motivasi sangatlah penting karena bagi perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Untuk itu

motivasi dan semangat kerja juga perlu diterapkan agar mendapat produktivitas yang tinggi.

Perbedaan yang sering terjadi antara karyawan dalam bekerja bisa didorong keinginan atau adanya motivasi tertentu. Keadaan seperti inilah menurut para manajer untuk dapat memainkan peran, bagaimana dapat menciptakan, merangsang kelompok karyawan yang berlainan guna menciptakan kinerja karyawan yang maksimal. Keanekaragaman tingkah laku karyawan ini banyak berhubungan erat kebutuhan dan tujuan. Menurut Hasibuan (2004:144) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2011:162) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi dapat juga diartikan faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, yang dirumuskan bahwa pekerjaan yang dilakukan seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu, mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing masing. Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan dalam perusahaan maka karyawan tersebut telah memperoleh kemampuan kerja (Mathis & Jackson, 2005:57).

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan bertambahnya Kemampuan kerja dalam memproduksi barang, maka akan diperoleh penurunan biaya yang relatif efisien sehingga semakin lama pengalaman kerja seseorang semakin tinggi produktivitas kerjanya. Foster (2001:40) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Menurut Ratnaningsih (2013) bahwasanya pengalaman kerja karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu, mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing masing. Didalam perusahaan pengalaman kerja sangatlah penting guna mencapai produktivitas karyawan yang tinggi didalam suatu pekerjaan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakannya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaannya yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan.

Menurut Kusumawarni (2007) semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Selain itu semangat kerja juga sangat dibutuhkan guna mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Kabupaten Jember adalah kabupaten di provinsi Jawa Timur, Indonesia yang beribukota di Jember. Kabupaten ini berbatasan dengan kabupaten Probolinggo dan Kabupaten Bondowoso di utara, Kabupaten Banyuwangi di timur, Samudra Hindia di selatan, dan Kabupaten Lumajang di barat. Kabupaten Jember terdiri dari 31 kecamatan. Kabupaten Jember terletak diwilayah Tapal Kuda, Jawa Timur.

First One Jersey Factory yang terletak Jl. Hayam Wuruk XIII No 100, Sempusari, Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Perusahaan yang bergerak di bidang printing, sablon, garment dan yang terkini jersey, yang di dirikan oleh Bapak Agus sejak tahun 1999 hingga saat ini. Motivasi kerja, pengalaman kerja, dan semangat kerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Capaian produktivitas kerja karyawan pada First One Jersey Factory Jember sebagai salah satu perusahaan swasta khusus pengelolaan jasa percetakan di kota Jember.

Tabel 1.1. Produksi dan Produktivitas Kerja Karyawan
Fisrt One Jersey Factory Tahun 2016

Bulan	Target (unit)	Realisasi (unit)	Presentase (%)	Karyawan (orang)	Produktivitas (unit/orang)
Januari	1.500	1.324	96.13	61	21.705
February	1.000	1.124	100.8	61	18.426
Maret	1.000	1.031	100.01	61	16.902
April	1.500	1.437	97.62	61	23.557
Mei	1.500	1.519	100.01	61	24.902
Juni	1.500	1.310	95.45	61	21.475
Juli	1.500	1.400	97.33	61	22.950
Agustus	1.500	1.023	83.62	61	16.770
September	1.000	904	96.88	61	14.819
Oktober	1.000	1.121	100.04	61	18.377
November	1.500	1.203	101.11	61	19.721
Desember	1.500	1.306	95.29	61	21.409
Rata-rata			89.49		20.084

Sumber: Fisrt One Jersey Factory Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 1.1. dapat diketahui bahwa target dan realisasi produksi Jersey mengalami perubahan setiap bulannya atau berfluktuasi. Pada tahun 2016 target produksi tercapai hanya pada bulan february, Maret, Mei, Oktober dan November. Pencapaian target dan realisasi terendah terjadi pada bulan Agustus sebesar 83.62%. Sedangkan pencapaian target dan realisasi produksi tertinggi terjadi pada bulan Oktober sebesar 101.11%. Jika dirata-rata pencapaian target dan realisasi per bulan pada Tahun 2016 adalah sebesar 89.49%. Rata-rata produktivitas kerja karyawan pada Tahun 2016 adalah sebesar 7.803 Unit per orang. Hal ini menunjukkan bahwa target produktivitas di Fisrt One Jersey Factory masih belum tercapai dengan baik. Berdasarkan hal tersebut, maka studi tersebut pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan First One Jersey Factory sangat kurang sehingga menarik untuk di teliti lebih lanjut.

1.2 Perumusan Masalah

Perkembangan bisnis yang semakin melonjak pesat serta terbuka peluang bisnis dibidang jersey adalah First One Jersey Factory membuat para produsen jersey harus dapat mengambil keputusan yang baik guna kemajuan bisnis mereka kedepannya dan agar mencapai produktivitas yang tinggi bagi karyawan First One Jersey Factory.

Motivasi juga sangat berpengaruh dalam proses produktivitas salah satu cara yang dilakukan dengan cara memberi dorongan gairah kerja terhadap bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dimana halnya pengalaman juga memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan bertambahnya Kemampuan kerja dalam memproduksi barang, maka akan diperoleh penurunan biaya yang relatif efisien sehingga semakin lama pengalaman kerja seseorang semakin tinggi produktivitas kerjanya. Dan semangat kerja yang juga diterapkan kepada karyawan, akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang

dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya untuk First One Jersey Factory Jember.

Dari hal tersebut saya ingin mengadakan penelitian terhadap First One Jersey Factory Jember mengenai pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan First One Jersey Factory Jember. Adapun hal ingin saya teliti sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan First One Jersey Factory?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan First One Jersey Factory?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan First One Jersey Factory?

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Setiap kegiatan penelitian yang dilakukan pasti mempunyai beberapa manfaat. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan khususnya pemimpin perusahaan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

2. Bagi peneliti dan akademisi

Hasil penelitian adalah sebagai sumber tambahan informasi dalam menambah wawasan dan ilmu pengetahuan saya untuk lebih memahami.

Bagi pihak lain sebagai sumber tambahan informasi yang semoga berguna untuk menambah wawasan mengenai motivasi, pengalaman kerja, semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada First One Jersey Factory.