

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah sumber daya manusia yang merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, dapat dipastikan suatu organisasi akan gagal dalam mencapai tujuannya. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu menghasilkan hasil (output) optimal. Tercapainya sebuah tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana, dan sarana prasarana yang lengkap dan memadai, tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Keberhasilan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu setiap karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan karena tiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga baik dan tidaknya tingkat

produktivitas sangat mempengaruhi keberlangsungan suatu perusahaan. Karyawan yang bekerja semakin loyal terhadap organisasi atau perusahaan, semakin termotivasi, bekerja dengan perasaan senang dan yang lebih penting dapat memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi. Namun terkadang motivasi karyawan menurun yang bisa berakibat menurunnya tingkat produktivitas perusahaan.

Salah satunya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan membutuhkan motivasi yang tinggi. Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:322), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan . Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong suatu keinginan, serta pendukung dalam kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi kebutuhan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat dengan cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karena pada umumnya karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila suatu perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Karena dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugasnya dalam suatu perusahaan. Dalam mendukung pelaksanaan kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan misalnya sebuah kenaikan gaji kepada karyawan agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah persaingan kerja. Persaingan kerja di sebuah tempat kerja adalah suatu hal yang biasa terjadi di lingkungan kerja atau perusahaan. Tapi terkadang, persaingan kerja tersebut bisa membuat suasana kerja karyawan terganggu sehingga berakibat produktivitas kerja karyawan bisa menurun. Malayu S.P. Hasibuan (2019:199) mengatakan “Persaingan kerja adalah kegiatan yang berdasarkan atas sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Persaingan dimotivasi oleh ambisi untuk memperoleh pengakuan, penghargaan, dan status sosial yang terbaik”. Persaingan kerja dalam perusahaan biasanya di arahkan untuk tujuan dan bukan egoisme setiap individu. Sehingga persaingan kerja menyebabkan konflik antar individu yang membuat gesekan antara rekan kerja. Oleh karena itu, pimpinan harus bisa meyakinkan karyawannya untuk bersaing mencapai tujuan bersama bukan interpersonal.

Terpenuhinya kepuasan kerja atas motivasi kerja dan persaingan kerja tersebut dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan kerja. Sebaliknya rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap motivasi kerja dan persaingan kerja menyebabkan rendahnya loyalitas karyawan, serta membuat peluang

kerja untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Kepuasan kerja pada dasarnya membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Handoko dalam Edy Sutrisno (2020:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Vecchio dalam Wibowo (2016:224) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan pemimpin. Untuk itu, pemimpin perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk

melakukan pekerjaan dengan baik. Pimpinan akan mengawasi dengan serius aktivitas kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan persaingan kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini akan mengamati pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar di Gresik. Hal ini didasarkan dalam penelitian ini produktivitas kerja karyawan bagian Filling regu B di PT. Karunia Alam Segar di Gresik tidak memenuhi target perusahaan karena motivasi kerja karyawan kurang ditandai seringnya tidak masuk kerja tanpa alasan padahal ada potongan gaji, selain itu persaingan kerja yang sangat ketat di perusahaan, salah satunya karena karyawan honorer ingin menjadi karyawan tetap, selain itu adapun karyawan yang ingin naik jabatan di perusahaan. Hal tersebut membuat kepuasan dalam bekerja kurang yang disebabkan karyawan masih belum sadar akan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sehingga target yang diberikan perusahaan tidak terpenuhi. Hal ini tentunya menjadi permasalahan yang serius, karena iklim kerja menjadi tidak kondusif. Sehingga masih ada banyak hal yang perlu diperhatikan, terkait dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan persaingan kerja yang ada di lingkungan kerja setiap perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, beberapa persoalan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar di Gresik?
2. Apakah ada pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik?
3. Apakah ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik?
4. Apakah ada pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik?
5. Apakah ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik?
6. Apakah ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik?
7. Apakah ada pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi perusahaan dan memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini di harapkan berguna sebagai bahan masukan dalam menentukan langkah-langkah yang diambil dimasa yang akan datang dan untuk bahan pemikiran dalam mengambil kebijaksanaan mengenai pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga perusahaan dapat menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang lebih meningkat serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkembang sesuai dengan perkembangan mendatang.

2. Bagi akademisi dan dunia pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan kepustakaan bagi Universitas. Serta mampu memberikan sumbangan ilmu bagi khasanah dunia manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah informasi, pengetahuan, serta pemahaman mengenai pengaruh motivasi dan persaingan terhadap produktivitas karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik. Selain itu juga mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa kuliah, sehingga dapat dijadikan bekal jika penulis telah berada dalam dunia kerja.