

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.2 Latar belakang**

Dalam dunia bisnis yang semakin tinggi tingkat persaingannya, setiap perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Apalagi banyak perusahaan baru yang bermunculan di pasaran, baik perusahaan yang berskala besar, atau bahkan yang industri rumahan. Demi menghadapi persaingan ini, perusahaan diharuskan mengambil langkah-langkah perbaikan, salah satunya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitasnya. UD. Karya Jati adalah salah satu perusahaan manufacture yang berdiri di jombang, UD. Karya Jati hampir 20 tahun berdiri dan menjadi salah satu pabrik besar di jombang. UD. Karya Jati dalam setahun terakhir ini mengalami penurunan produksi, bahkan penurunannya sangat signifikan bila di banding setahun sebelumnya. Penurunan ini bisa di akibatkan dari pihak luar perusahaan atau dari dalam perusahaan sendiri.

Produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, nilai (Sutrisno, 2014). Produktivitas menjadi hal penting bila perusahaan ingin bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain, apalagi dengan meningkatnya teknologi, perusahaan lama seperti UD. Karya jati harus bisa meningkatkan

produktivitasnya agar bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan baru yang tentunya sudah mengandalkan kecanggihan teknologi.

Produktivitas sangat di pengaruhi oleh tenaga kerja, naik turunnya sebuah produktivitas tergantung bagaimana perusahaan memelihara tenaga kerjanya. Perusahaan harus memberikan dorongan dan Motivasi kepada tenaga kerja, agar pekerja merasa semangat dan termotivasi bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah pekerja, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014).

UD. Karya Jati dalam pemenuhan sumber daya penunjang proses produksi (bahan baku, Sdm), sistem pemenuhannya dilakukan perencanaan satu bulan sebelum proses produksi, bahkan ada beberapa bahan baku yang perencanaanya dua bulan sebelumnya, karena bahan baku yang berjumlah besar dan sistem pembeliannya melalui kontrak. Sehingga Dengan sistem seperti ini proses produksi lancar dan pemenuhan bisa terpenuhi sesuai yang dijadwalkan dan tidak akan menghambat jalannya proses produksi

Tabel 1,1

Pencapaian produksi 2015 dan 2016 UD. Karya Jati

| <b>Bulan</b> | <b>2015</b>                          |                              | <b>Prosen Tase</b> | <b>2016</b>                          |                              | <b>Prosen Tase</b> |
|--------------|--------------------------------------|------------------------------|--------------------|--------------------------------------|------------------------------|--------------------|
|              | <b>Total rencana produksi (unit)</b> | <b>Hasil produksi (unit)</b> |                    | <b>Total rencana produksi (unit)</b> | <b>Hasil produksi (unit)</b> |                    |
| Jan          | 18.069                               | 17.825                       | 98%                | 15.104                               | 11.954                       | 79%                |

|       |                |                |            |                |                |            |
|-------|----------------|----------------|------------|----------------|----------------|------------|
| Feb   | 9.630          | 7.540          | 78%        | 14.998         | 9.498          | 63%        |
| Mar   | 16.030         | 15.404         | 96%        | 18.465         | 13.279         | 71%        |
| Apr   | 10.236         | 9.435          | 92%        | 17.483         | 14.547         | 83%        |
| Mei   | 8.594          | 7,214          | 83%        | 22.611         | 17.873         | 79%        |
| Jun   | 15.430         | 14.974         | 97%        | 15.121         | 11.691         | 77%        |
| Jul   | 10.396         | 9.416          | 90%        | 12.330         | 12.316         | 99%        |
| Agust | 10.870         | 9.435          | 86%        | 11.217         | 9.713          | 86%        |
| Sept  | 18.143         | 17.443         | 96%        | 20.971         | 20.098         | 95%        |
| Okt   | 22.800         | 22.643         | 99%        | 23.988         | 21.544         | 89%        |
| Nop   | 22.552         | 21.879         | 97%        | 22.932         | 22.104         | 96%        |
| Des   | 21.546         | 19.942         | 92%        | 16.938         | 15.136         | 89%        |
| Total | <b>184.296</b> | <b>173.150</b> | <b>94%</b> | <b>212.158</b> | <b>179.753</b> | <b>84%</b> |

Sumber: Risalah Rapat Tinjauan Manajemen 2016

Berdasarkan tabel diatas perusahaan mengalami kenaikan jumlah yang akan di produksi, tetapi dalam realisasi produksi, perusahaan mengalami penurunan Produktivitas sumber daya manusia 10%.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan produksi di UD. Karya jati, kebanyakan dari mereka merasa tidak puas terhadap upah yang mereka terima dan sikap para pimpinan, terutama para supervisor produksi dan kepala bagian produksi, yang kurang memperhatikan para bawahan. Meskipun upah diterima tepat waktu namun jika besarannya tidak sesuai dengan beban pekerjaannya, akan membuat karyawan malas dan tidak menyukai pekerjaannya. Selain itu karyawan juga mengeluh atas sikap pimpinan yg kurang memperhatikan keadaan bawahannya, mengambil keputusan tanpa musyawarah dengan bawahan, sehingga keputusan yang terjadi sepihak dari pimpinan. Hal-hal ini lah yang membuat para pekerja

malas, tidak bersemangat, tidak bekerja sesuai mutu yang diinginkan, dan cenderung mengerjakan pekerjaan tanpa memikirkan kapan harus selesai sesuai targetnya.

Rendahnya Motivasi kerja karyawan, dengan akibat dari rendahnya tingkat kepuasan karyawan, akan berakibat pada hasil kerja. Pekerjaan yang seharusnya cepat terselesaikan, akan menjadi lama. Kualitas yang seharusnya dihasilkan sesuai standar, cenderung mengalami penurunan kualitas. Sehingga dengan semakin waktu lama pengerjaan dan turunnya kualitas, akan membuat Produktivitas karyawan menurun.

Bila perusahaan ingin meningkatkan Produktivitasnya, maka perusahaan harus memperhatikan kebutuhan tenaga kerja dengan baik, karena hal yang membuat tenaga kerja bekerja dengan baik adalah ketika kebutuhan para tenaga kerja di penuhi. Salah satu cara memenuhi kebutuhan tenaga kerja adalah memotivasinya dalam bekerja, baik motivasi yang berupa fisik (gaji, fasilitas, karier, lingkungan), atau non fisik yang berupa perhatian saja, bila tenaga kerja termotivasi dalam bekerja, maka produktivitasnya akan meningkat dan sebaliknya, bila tenaga kerja kurang di motivasi, maka produktivitasnya akan turun.

Faktor tenaga kerja memang sangat penting dalam peningkatan Produktivitas, untuk itu perusahaan atau pimpinan harus benar-benar tepat dalam memotivasi karyawan. Motivasi yang tepat akan membuat karyawan menjadi giat, menjadi semangat dan mencintai pekerjaannya. Karyawan yang mencintai pekerjaannya akan berusaha menampilkan hasil kerja yang terbaik.

Karyawan yang selalu menampilkan hasil kerja yang baik bisa di katakan karyawan tersebut puas akan pekerjaannya.

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya, apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas akan pekerjaannya (Sutrisno, 2014). Kepuasan kerja merupakan hal yang membuat karyawan mau mengeluarkan kemampuan terbaiknya, sehingga dalam pencapaian tujuan perusahaan akan mudah di capai, untuk menimbulkan rasa kepuasan kerja, perusahaan harus memotivasi karyawan dengan tepat, baik motivasi ekstrinsik dan intrinsik.

Hubungan antara Kepuasan kerja dengan Produktivitas kerja merupakan salah satu hubungan yang menarik untuk dikaji. Banyak penelitian menghasilkan temuan yang berbeda-beda, ada yang menunjukkan hubungan yang positif dan bahkan signifikan antara Kepuasan kerja dengan Produktivitas, namun ada pula yang tidak. Perusahaan yang sukses tidak lepas dengan berbagai upaya atau metode untuk meningkatkan kepuasan karyawannya. Setiap karyawan secara individual mempunyai Kepuasan kerja yang berbeda-beda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung pada individu dan tingkat kebutuhannya. Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja ( Hasibuan, 2014).

Berdasarkan penjelasan di atas, Produktivitas kerja karyawan di pengaruhi beberapa faktor-faktor yang bisa mengakibatkan naik turunnya Produktivitas yang meliputi Motivasi dan kepuasan kerja karyawan, Motivasi yang tidak tepat sasaran akan mengakibatkan karyawan malas dan tidak semangat kerja sehingga terjadi penurunan Produktivitas, karyawan yang malas sudah pasti hasil kerja kurang maksimal. Atas fenomena inilah, maka di ajukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan melalui kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di UD. Karya Jati jombang.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan produksi pada Ud. Karya Jati?
- 2) Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan produksi pada Ud. Karya Jati?
- 3) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan produksi pada Ud. Karya Jati?
- 4) Apakah Motivasi kerja berpegaruh terhadap Produktivitas melalui Kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi?

## **1.3 Tujuan Rumusan Masalah**

Terhadap rumusan masalah di atas, maka Penelitian ini bertujuan untuk.

- 1) Untuk Mengetahui dan menjelaskan, pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan produksi pada Ud. Karya Jati?
- 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan, pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan produksi pada Ud. Karya Jati?
- 3) Untuk mengetahui dan menjelaskan, pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan produksi pada Ud. Karya Jati?
- 4) Untuk mengetahui dan menjelaskan, Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

- 1) Manfaat akademis

Sebagai kontribusi tambahan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, dengan implementasi teori yang sudah didapat selama masa perkuliahan dan Sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terkait motivasi, kepuasan dan produktivitas kerja.

- 2) Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi UD. KARYA JATI sebagai bahan evaluasi dan analisa terkait produktivitas kerja yang berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja,

#### **1.5 Batasan penelitian**

Penelitian ini dibatasi hanya untuk karyawan produksi , bukan karyawan keseluruhan. Karena penelitian ini untuk mengetahui produktivitas karyawan produksi yang mengalami penurunan.