

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kita mengetahui bersama bahwa kemajuan suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor seperti faktor perekonomian, kondisi lingkungan, teknologi, budaya, dan kepemimpinan yang dianut oleh organisasi itu sendiri. Kondisi dari faktor-faktor tersebut tidak terlepas dari bagaimana kualitas kemampuan sumber daya manusianya dalam mengelolanya. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. “Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global” (Gibson, 2012:2). Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

“Kedudukan Sumber Daya Manusia khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi” (Gibson, 2012:8). Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan serta mampu memenuhi tanggung

jawab sosialnya dimulai dari manusia itu sendiri utamanya strategi pemimpin dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Apabila para pemimpin dapat menempatkan fungsi-fungsinya dengan benar dan baik sangat mungkin bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Sebuah organisasi membutuhkan pemimpin efektif yang dapat mempengaruhi bawahannya. Sehingga seorang pemimpin akan diakui sebagai pemimpin jika mampu mempengaruhi dan mengarahkan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada didalamnya. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya. Sebagaimana pendapat Hasibuan (2012:89) bahwa “manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi sudah canggih.”

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai

tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, kompensasi, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi seringkali dikatakan menjadi kunci dari kinerja karena motivasi itu dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas dan persepsi peran positif yang dimiliki seseorang, motivasi

dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh M. Manulang (2011:145) bahwa “motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan.”

Menurut Edy Sutrisno (2012:109) mengemukakan bahwa “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.” Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Robbins (2012:52) “kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan Gibson (2012:167) menjelaskan bahwa ‘kemampuan kerja adalah potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakterdapatnya hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia; permasalahan produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2002:105) “produktivitas kerja adalah suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.” Sehingga kebijakan

pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan, harus bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Danang Sunyoto (2012:41-42) mengemukakan bahwa” secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini “lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu.

Edy Sutrisno (2011:99) mengemukakan bahwa “produktivitas kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran dengan masukan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.” Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur ke satuan fisik, bentuk, Produktivitas kerja terdiri dari 3 (tiga) aspek, yaitu : (1) pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; (2) kedua, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga (3) produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga

kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Beberapa penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, diantaranya yaitu: Lilis Endang Wijayanti dan Tintin Solichatun (2005) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap hubungan antara partisipasi dalam menyusun anggaran dengan kinerja manajerial. Dalam penelitiannya, peneliti menggunakan variabel independen yang terdiri dari: partisipasi dalam penyusunan anggaran, dan variabel moderatingnya adalah motivasi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja manajerial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara individual partisipasi dalam menyusun anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun dalam penelitian ini tidak dapat membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja manajerial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berfungsi sebagai variabel moderating.

Penelitian yang dilakukan oleh Marzuki Badriawan (2008) dengan judul “Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA 3 di Kota Bondowoso Kabupaten Bondowoso” dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dapat dijelaskan bahwa secara Parsial dan serentak menunjukkan bahwa variabel insentif (X_1), dan motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan atau yang nyata terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai determinan R^2 yang menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat dan hanya sedikit dipengaruhi faktor diluar model.

Sujono (2008) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Pada rumah Sakit dr. R. Sodarsono Kota Pasuruan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh paramedis di Rumah Sakit dr. R. Sodarsono Kota Pasuruan yang berjumlah sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (sampling jenuh) yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan deskriptif, regresi linier berganda, Uji F dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja paramedis di Rumah Sakit dr. R. Sodarsono Kota Pasuruan.

Susanto (2005), Pengaruh Kemampuan, Motivasi serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Montana I Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Montana I Malang sebanyak 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (sampling jenuh) yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji F dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Montana I Malang.

Ismil Latifah (2008) Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Kreet Baru Malang. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan *propotional random sampling* yaitu metode pengambilan sampel secara acak sederhana. Alat tulis data menggunakan regresi linier berganda, Uji F dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Kreet Baru Malang.

Penulis tertarik untuk meneliti tentang manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama mengenai motivasi, kemampuan kerja dan produktivitas kerja karyawan dengan alasan yang mendasari bahwa motivasi dan kemampuan kerja sangat penting dalam menentukan produktivitas kerja karyawan. Motivasi, kemampuan kerja dan produktivitas merupakan ketiga hal yang sering kali menjadi permasalahan dalam perusahaan, baik dari pihak karyawan maupun pihak perusahaan. Ketiga hal tersebut juga tidak bisa dikatakan saling mendukung, karena pada kenyataan di lapangan sering kali berbeda dengan teori yang ada. Perusahaan mengharapkan kepada karyawan dengan pemberian motivasi yang cukup dan pelatihan kerja menjadikan karyawan dapat mempunyai kemampuan kerja yang diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas yang dihasilkan dapat meningkatkan perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan lebih baik di masa depan. Obyek yang diteliti adalah PT. Mustikatama Lumajang yang merupakan perusahaan manufaktur milik perorangan dan mempunyai kegiatan operasional yaitu sebagai perusahaan industri dalam memproduksi kayu gelondongan yang diproses menjadi produk kayu halus bentuk persegi dan triplek

(plywood) serta siap untuk dikirim ke luar kota Lumajang atau luar provinsi Jawa Timur.

Untuk mengetahui lebih detail tentang aspek motivasi, kemampuan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Mustikatama Lumajang untuk kelangsungan hidup yang lebih baik di masa depan bagi perusahaan tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisa pengaruh aspek motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mustikatama Lumajang.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mustikatama Lumajang”**.

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan agar masalah yang akan dibahas lebih fokus terhadap ruang lingkup masalah yang akan dikaji, serta memberikan persepsi yang sama bagi pembaca. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini adalah penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mustikatama Lumajang.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, perumusan masalah yang menjadi fokus perhatian peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mustikatama Lumajang?

- b. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mustikatama Lumajang?
- c. Apakah motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mustikatama Lumajang?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mustikatama Lumajang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mustikatama Lumajang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja secara simultan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mustikatama Lumajang.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bermaksud agar mempunyai kegunaan yang diharapkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun manfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan tersebut adalah :

- a. Bagi PT. Mustikatama Lumajang

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan, tentang pemberian motivasi dan kemampuan kerja melalui pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kelangsungan hidup perusahaan yang lebih baik untuk masa depan.

b. Bagi STIE Widya Gama Lumajang

1. Dapat membantu dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan.
2. Dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa lain yang mengadakan penelitian sejenis di waktu yang akan datang.

c. Bagi Peneliti

1. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata 1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang.
2. Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan.