

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada era globalisasi ini di negara-negara industrialisasi dan berkembang, dunia usaha semakin pesat dengan banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan, sehingga mendorong perusahaan berkompetisi untuk lebih baik dalam beroperasi. Agar memperoleh keuntungan yang maksimal serta kegiatan dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidup dari pada usaha tersebut, dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Oleh sebab itu perusahaan diharapkan dapat memenuhi tuntutan beroperasi dalam usaha secara seefektif dan seefisien mungkin, agar dapat mempertahankan perusahaan dalam menghadapi persaingan. dalam dunia usaha persaingan semakin tajam, perusahaan yang dapat bertahan terhadap persaingan tersebut akan dapat berkembang, dan tumbuh menjadi perusahaan yang lebih besar. Tumbuhnya perusahaan akan mengakibatkan meluasnya kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut, sehingga memerlukan lebih banyak karyawan dalam bidang manajemen, semakin besar perusahaan tersebut maka semakin kompleks pula masalah yang akan dihadapi dalam manajemen.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan yang sedang berkembang, Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa mendatang, Dengan kata lain

kekuatan perusahaan di tentukan oleh orang-orang yang mendukung kegiatan perusahaan tersebut. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan SDM yang mampu, cakap, aktif dan terampil, tetapi yang diharapkan mereka mau bekerja dengan giat, tekun, dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan setinggi-tingginya didalam suatu perusahaan, sehingga hubungan kerja yang serasi diantara karyawan dan sumber daya manusia secara efektif atau efesiensi dalam kerja sama, sehingga perusahaan dihadapkan untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat "*survive*" dalam persaingan bebas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan. Pengolahan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilaksanakan oleh pemimpin yang profesional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Oleh seorang pimpinan pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia bisnis untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan individu manusia yang ada dalam perusahaan itu secara terpadu.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang sebelumnya dikenal sebagai manajemen personalia, dan perubahan nama ini menggambarkan perluasan peran manajemen personalia dan peningkatan kesadaran bahwa sumber daya manusia adalah kunci bagi kesuksesan perusahaan. Seorang manajer sumber daya manusia

dalam kapasitasnya sebagai staf harus bekerja sama dengan *line manager* dalam menangani berbagai masalah sumber daya manusia. Para line manager berfungsi sebagai pendorong, memotivasi karyawan untuk bekerja produktif dan manajer sumber daya manusia berfungsi menyediakan tenaga kerja bagi divisi atau departemen yang dipimpin oleh *line manager* itu dengan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan divisi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang umum dari manajemen yang meliputi segi-segi pengorganisasian, perencanaan, pengendalian, dan pelaksanaan. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang kepegawaian, produksi, pemasaran, dan keuangan, karena sumber daya manusia dianggap semakin penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya pada bahan menta, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja tetapi juga menyangkut karyawan. Makin besar suatu perusahaan semakin banyak karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut, sehingga lebih besar kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya. Manajemen Sumber Daya Manusia yang menitik beratkan pada kinerja karyawan dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan, pola ini harus didukung dengan bagaimana mendapatkan dan menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dengan sesuai bidangnya.

H. Suparyadi (2015:417), yang menyatakan "bahwa motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (kursa) yang menggerakkan dan

mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu". Motivasi dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota karyawan dalam perusahaan. Robbins (2003:156) dalam Wibowo (2016:322), "menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah(*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan".

H. Suparyadi (2015:465), "budaya kerja adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh individu atau kelompok masyarakat, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari sebuah organisasi, yang membentuk sikap dan mendorong individu tersebut selalu berperilaku tertentu dalam bekerja". "Budaya adalah hasil karya cipta yang di hasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari", Irham Fahmi (2016:185). Menurut Suprawoto (2004) dalam Arwildayanto (2013:40), menjelaskan bahwa "pentingnya budaya kerja bagi pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, terampil dan berkepribadian, sehingga mampu mengembangkan prestasi dan menumbuh kembangkan rasa kesetia kawan dan kerja keras serta berorientasi ke masa depan".

Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat, seperti kebiasaan rajin bekerja, dan kebiasaan ini berpengaruh secara jangka panjang yaitu pada semangat rajin bekerja yang terus terjadi hingga usia senja. Moseng dan Rolstadas (2001) dalam Mohammad Faisal Amir (2015:4), menyatakan "*Productivity is the ability to satisfy the market's need for goods and*

services with a minimum of total resource consumption". (Produktivitas adalah kemampuan memuaskan kebutuhan pasar terhadap barang dan jasa yang menggunakan sejumlah sumberdaya yang minimal).

Secara umum "Produktivitas diukur sebagai perbandingan relatif dari jumlah output barang atau jasa yang dihasilkan dengan input tenaga kerja, material, dan peralatan-peralatan" (Cascio 1995:15) dalam Darsono Prawironegoro (2016:152). Penelitian sejenis yang terkait dengan pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, oleh peneliti sebelumnya antara lain: Hari Mulyadi (2010), "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa" hasil penelitian ini adalah motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

Elva Nursiva (2012), "Pengaruh Motivasi, pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas kerja (survei pada karyawan kerja bank BRI Syariah cabang Cirebon)". Hasil dari penelitian ini adalah keseluruhan variabel yaitu pengaruh motivasi, pengawasan, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun bersama-sama. Arif Prayogo (2016), "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Boogi Avindo, Bogor)". Hasil penelitian ini secara parsial budaya kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ryan Irtanto (2013), "Pengaruh Budaya, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.

Yogyakarta di Semarang", hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan kuat terhadap produktivitas.

PT. Panen Raya berada di pesisir pantai selatan, Dusun Meleman, Desa Wotgalih, Kecamatan Yosowilangun, Kabupaten Lumajang. Perusahaan ini berjalan dalam bidang perikanan dan membudi dayakan Udang windu. Dalam perusahaan ini pemimpin tidak ikut campur kegiatan-kegiatan atau produksi yang berjalan di PT. Panen Raya, dalam hal ini pemimpin mempercayakan perusahaan kepada asisten untuk bertanggung jawab penuh menjalankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut dan kesejahteraan karyawan. Asisten dalam perusahaan ini bertanggung jawab atas kegiatan perusahaan, kecelakaan kerja, dan sehetan para karyawan. Waktu panen di PT. Panen Raya dihitung satu periode, delapan bulan, dua kali panen, di setiap tahun mempunyai hasil panen yang berbeda-beda dalam satu kali panen dapat memanen 180 ton itu pun tergantung cuaca dan musim. Perkembangan udang windu pun tergantung juga terhadap arus air dalam satu petak tambak, arus air ini di gerakan oleh kincir yang berjumlah dua puluh unit, yang mengambil andil dalam bagian ini adalah karyawan kelistrikan jika terdapat kerusakan pada kincir harus langsung ditangani meskipun itu siang atau malam. Sebab jika arus air mengalami penurunan udang windu akan mengalami setres dan dapat menyebabkan pertumbuhan udang tidak maksimal yang lebih buruknya di panen sebelum waktunya, dibagian kelistrikan ini lah yang sering terjadi penumpukan pekerjaan dan menyebabkan produktivitas sedikit menurun. Penumpukan pekerjaan tidak hanya terjadi pada bagian kelisrtikan tetapi hampir semua bagian.

Fenomena yang terjadi di PT. Panen Raya adalah cara untuk mendorong produktivitas dan semangat kerja karyawan, agar mau bekerja dengan maksimal, bahwa budaya kerja bernilai untuk organisasi atau karyawan. Budaya kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi, konsistensi, dan perilaku karyawan, hal ini bisa dilihat dari sebagian karyawan masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target, yang menyebabkan menumpuknya sebagian pekerjaan. Kurangnya motivasi terhadap bawahan yang dapat mengakibatkan kurang maksimal dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga mengakibatkan produktivitas kerja karyawan rendah. Selain itu masalah kemalasan dalam bekerja hal ini mengindikasikan karyawan kurang maksimal dalam bekerja yang disebabkan oleh kurangnya motivasi kepada karyawan tersebut. Melihat sangat pentingnya motivasi dan budaya kerja, terhadap karyawan agar dapat semangat kerja sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal secara efektif dan efisien, dari latar belakang ini peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PANEN RAYA WOTGALIH KABUPATEN LUMAJANG"**

1.2. BATASAN MASALAH

Berdasarkan penelitian terdahulu dan topik diatas penulis akan membatasi agar penelitian ini tidak berkembang luas dalam pembahasannya, maka dibatasi permasalahan pada:

1. Penelitian ini merupakan penelitian dibidang Sumber Daya Manusia membahas tentang motivasi, budaya kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Responden yang ditujuk dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Panen Raya Wotgalih.
3. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Panen Raya Wotgalih.

1.3. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Panen Raya Wotgalih?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Panen Raya Wotgalih?
3. Apakah motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Panen Raya Wotgalih?

1.4. TUJUAN PENELITIAN

Setiap penelitian pada umumnya mempunyai tujuan yang akan dicapai, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Panen Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Panen Raya.
3. Untuk mengetahui motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Panen Raya.

1.5. KEGUNAAN PENELITIAN

Dengan adanya penelitian Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panen Raya Wotgalih, akan mempunyai nilai apabila peneliti tersebut memberi manfaat bagi pihak. Adanya kegunaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan tambahan informasi untuk pengembangan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam meningkatkan motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat dipergunakan sebagai salah satu pedoman untuk menentukan kebijakan-kebijakan kerja karyawan tersebut.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini disamping sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Strata 1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan ilmu di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah PT. Panen Raya Wotgalih.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi, bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis terhadap variabel Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.

