

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Sumber daya merupakan aset perusahaan yang paling unik, paling rentan, paling murni dan sukar diperkirakan. Setiap karyawan memiliki seperangkat latar belakang yang berbeda, yang akan mempengaruhi harapan masing-masing dan pada gilirannya akan mempengaruhi dinamika hubungan antara manusia dan organisasi perusahaan. Harapan individual atau kelompok karyawan boleh jadi sama, tidak sama atau sama sekali bertentangan dengan harapan perusahaan. Interaksi dua harapan dan tujuan itu beserta negoisasinya mempengaruhi kontrak psikologis mewujudkan dalam budaya organisasi.

Permasalahan organisasi yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik dari pada karyawan lain, merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi para pimpinan unit kerja, ada karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi, adakalanya karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja tidak sesuai dengan harapan organisasi, hal ini kiranya dapat dipahami karena dalam suatu organisasi terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang dan tujuan yang berbeda satu sama lainnya dengan tujuan organisasi.

Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi dari

setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang dibutuhkan oleh bisnis dalam melaksanakan kegiatannya. Sumber-sumber di lain hal itu tidak akan mempunyai arti sama sekali tanpa sumber daya manusia. Sumber daya manusia sering disebut juga *intellectual capital* atau modal intelektual yang merupakan aset penting dari suatu perusahaan. Meskipun demikian, sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan dalam suatu bisnis memiliki syarat-syarat yang harus mendukung bisnis tersebut.

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, berarti laba perusahaan akan meningkat. Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan bisa dilakukan dengan memberikan motivasi, kompensasi, pelatihan dan fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan saat bekerja. Produktivitas menurut Tohardi dalam Sutrisno (2016 : 100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada titik suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas dengan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja iklim kerja teknologi, sarana produksi manajemen dan prestasi Ravianto dalam Sutrisno (2016 : 102).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Selain itu juga ada faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018:73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Di katakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

PT Semen Baturaja Tbk adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang produksi semen di wilayah Sumatera bagian Selatan. Selain pabrik utama di Baturaja, perusahaan ini juga memiliki fasilitas penggilingan dan pengantongan semen di Palembang dan Panjang. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, perusahaan ini pun memiliki kantor perwakilan di Jakarta. Kapasitas produksi 1,250 juta ton per tahun dan Semen Baturaja selalu berusaha untuk menjaga kontinuitas dan stabilitas pasokan semen dalam negeri khususnya di Sumatera Bagian Selatan, karena PT Semen Baturaja merupakan produsen semen tunggal untuk wilayah Sumatera bagian Selatan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Semen Baturaja Tbk pada bagian *General asset* dan *Management*. Bagian *General asset* dan *Management* adalah suatu proses pengelolaan aset yang dimiliki oleh perusahaan yang dilakukan secara efektif dan efisien, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. *General Asset* dan *Management* pada sebuah perusahaan sangat berpengaruh dalam menyediakan persediaan kebutuhan alat kantor seperti alat tulis, alat kebersihan dan berbagai alat kantor lainnya. Selain itu mengurus segala persediaan rumah tangga kantor yang bertujuan meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga dapat mempengaruhi pelanggan menjadi lebih baik dan lebih optimal. Selain itu *General asset* dan *Management* mencakup proses merencanakan, mendapatkan, menilai, mengoperasikan, memelihara, membaharukan dan menghapuskan hingga mengalihkan aset secara efektif dan efisien termasuk inventarisasi dan legal audit.

Dari hasil kuisioner prasurvey data terlampir di dapatkan bahwa variabel motivasi pada indikator pekerjaan itu sendiri memiliki persentase terbesar

sebanyak 60% yang memilih menjawab tidak sesuai. Hal ini terlihat dari selama bekerja karyawan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan tugas pokoknya yang harus karyawan jalankan. Oleh karena itu mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan menjadi menurun karena pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas pokoknya yang membuat karyawan menjadi malas melakukan pekerjaannya. Contohnya saat karyawan sedang melakukan pekerjaan pokoknya malah di perintah untuk melakukan pekerjaan yang lain padahal sudah jelas setiap karyawan memiliki tugas pokoknya masing-masing. Hal ini bisa menghambat tugas pokok pekerjaan karyawan itu sendiri yang mana mempengaruhi motivasinya dan produktivitas kerja akan menurun.

Dari hasil kuesioner prasurvey data terlampir didapatkan bahwa variabel kepuasan kerja pada indikator pengawas memiliki persentase terbesar sebanyak 76% yang memilih menjawab tidak sesuai. Hal ini bisa dilihat dari kurangnya pengawas mengontrol pekerjaan karyawan, dimana setiap pekerjaan karyawan yang jarang dikontrol oleh pengawas yang membuat karyawan terlalu santai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini bisa mempengaruhi produktivitas kerja karena jika karyawan bekerja lebih kaku saat diawasi oleh pengawas maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Oleh karena itu penulis menyadari betapa pentingnya motivasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di *General asset* dan *Management* pada PT. Semen Baturaja Tbk. dengan segala keterbatasan yang dimiliki telah mencoba untuk melaksanakan program guna untuk meningkatkan produktivitasnya. Berdasarkan fenomena dan uraian yang telah

dipaparkan dalam latar belakang tersebut maka penulis tertarik meneliti judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian *General Asset dan Management* Di PT. Semen Baturaja Tbk.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Bagian *General asset dan Mangement* Di PT. Semen Baturaja Tbk. baik secara parsial maupun simultan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Bagian *General asset dan Mangement* Di PT. Semen Baturaja Tbk. baik secara parsial maupun simultan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dan praktis :

### **a. Manfaat Teoritis**

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja Pada Bagian *General asset dan Management* Di PT. Semen Baturaja Tbk.

- 2) Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

**b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Semen Baturaja Tbk., dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.