

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya dalam tempat ia bekerja. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang lebih *professional*. Dalam hal ini karyawan harus mempunyai pandangan untuk selalu bekerja keras dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya yang akan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan (Lestari, 2021:1-2).

Ravianto (dikutip di Sutrisno, 2020:99), mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan kaitan antara hasil atau keluaran yang dicapai dengan sumber atau masukan yang dipakai untuk menghasilkan keluaran itu.

Produktivitas tenaga kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan dan pelatihan, keterampilan, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, semangat kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi (Sutrisno, 2020:102). Diantara sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi

produktivitas karyawan, penelitian ini mengangkat dua diantaranya yakni motivasi kerja dan semangat kerja.

Afandi (2018:23), mengemukakan bahwa 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 aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedarmayanti (2018:66), mengemukakan bahwa untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Bisa disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan pencapaian keseimbangan.

Selain dari motivasi kerja, ada juga faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu semangat kerja. Busro (2020:325), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Nitisemito (2020:160), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan

produktivitas. Jadi apabila suatu organisasi mampu meningkatkan semangat dan bagaimana kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, dan kemungkinan perpindahan karyawan diperkecil seminimal mungkin.

PT. Tonggak Ampuh Baturaja adalah perusahaan penghasil aneka produk beton sejak tahun 1980 dan merupakan salah satu produsen tiang listrik dan tiang pancang sistem pratekan pertama di Indonesia, selain itu PT. Tonggak Ampuh Baturaja juga memproduksi bermacam-macam produk beton antara lain tiang listrik bulat, tiang pancang mini penampang segitiga, tiang pancang penampang persegi/bulat, dan produk lain sesuai pesanan (Zilzian, 2022:4).

Permasalahan produktivitas kerja yang terjadi di PT. Tonggak Ampuh Baturaja terletak pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai, dimana pada tahun 2023 perusahaan mengalami penurunan hasil produksi tiang listrik dan tiang pancang atau tidak terpenuhinya kebutuhan permintaan konsumen. Hal ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kurangnya motivasi kerja dan semangat kerja.

Berdasarkan hasil dari *interview* dan observasi awal, diketahui bahwa terdapat permasalahan mengenai motivasi kerja yang ada di PT. Tonggak Ampuh Baturaja. Hal itu dapat dilihat dari indikator balas jasa, dimana pada indikator balas jasa tidak berikan oleh pimpinan seperti imbalan bonus prestasi. Berdasarkan *interview* yang telah dilakukan, terdapat karyawan yang belum mendapatkan hak atas pencapaian kerja yang dilakukan secara layak yaitu ketika karyawan

melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan mencapai target tujuan yang diinginkan perusahaan tetapi pimpinan tidak memberikan balas jasa atas pencapaian yang dilakukan oleh karyawan yang berprestasi ini seperti bentuk penghargaan atau imbalan berupa lainnya seperti tunjangan diluar gaji pokok karyawan sehingga karyawan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih produktif. Hal ini termasuk merupakan salah satu faktor motivasi dari dalam diri dengan bentuk harapan dalam diri. Selain itu juga kurangnya motivasi dari luar pada karyawan terlihat dari situasi lingkungan kerja sesama rekan tim kerja melalui observasi. Dimana saat kegiatan produksi berlangsung, masih terdapat karyawan yang membuang-buang waktu dan bermalas-malasan saat jam kerja berlangsung. Perilaku tersebut juga dapat mengakibatkan dan mempengaruhi karyawan lainnya untuk melakukan hal yang sama dan menjadi kurang termotivasi dalam bekerja sehingga hasil produktivitas kerja dapat menurun pula.

Berdasarkan hasil dari observasi awal, diketahui bahwa terdapat permasalahan mengenai semangat kerja yang ada di PT. Tonggak Ampuh Baturaja. Hal itu dapat terlihat dari di indikator absensi, dimana masih terdapat karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan pulang mendahului jam kerja yang telah ditentukan. Dimana jam kerja pada PT. Tonggak Ampuh Baturaja dilaksanakan pada pukul 08.00-16.00 WIB dan pada saat jam kerja langsung terlihat masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal dari jam kerja perusahaan serta meninggalkan tempat di saat jam kerja perusahaan. Contohnya karyawan yang terlambat masuk kerja yaitu disebabkan oleh mengantarkan anaknya pergi kesekolah dan untuk karyawan pulang lebih awal disebabkan oleh

keperluan keluarga secara mendadak seperti menjemput saudara jauh dan menjenguk saudara yang sedang masuk rumah sakit. Sementara itu, untuk karyawan yang meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja perusahaan berlangsung disebabkan oleh faktor seperti karyawan merasa sedang sakit kemudian pergi untuk membeli obat dan adanya keperluan secara mendadak dengan keluarga atau saudara serta ada janji dengan orang yang berkepentingan. Dengan masuk kerja terlambat mengakibatkan kapasitas waktu untuk menyelesaikan pekerjaan semakin berkurang sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut belum maksimal. Begitu pula dengan karyawan yang meninggalkan tempat kerja sebelum jam pulang dan meninggalkan pekerjaannya sehingga pekerjaan belum terselesaikan. Pelaksanaan disiplin kerja dan mentaati ketentuan jam kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penjelasan diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tonggak Ampuh Baturaja Barat Kabupaten Ogan Komering Ulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tonggak Ampuh Baturaja baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tonggak Ampuh Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini manfaat bagi beberapa pihak yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Tonggak Ampuh Baturaja” antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitan motivasi kerja, semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti

Peneliti melakukan penelitian ini bertujuan agar dapat mengimplementasikan serta memetakan konsep yang selama ini di dapat dan di pelajari di bangku kuliah, juga serta menambah ilmu, wawasan dan pengetahuan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tonggak Ampuh Baturaja.

2) Bagi perusahaan PT. Tonggak Ampuh Baturaja

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan khususnya mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Tonggak Ampuh Baturaja”.

3) Bagi Universitas dan Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian untuk menambah literatur penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tonggak Ampuh Baturaja.