

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang bergerak dibidang barang dan jasa merupakan suatu sistem yang terbuka, artinya perusahaan tidak lepas dari lingkungannya, baik bersifat internal ataupun eksternal. Manusia sebagai salah satu aspek utama yang ada di dalamnya tentu saja dituntut untuk berkembang dan berubah. Agar dapat mengikuti perubahan dan perkembangan tersebut manusia diharuskan meningkatkan kualitas dan kemampuannya.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perubahan dan perkembangan dewasa ini menuntut sumber daya organisasi atau perusahaan yang berkualitas dari hari ke hari. Karena hanya dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang memadai, perusahaan atau organisasi dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang sedang terjadi. Dengan adanya sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Sebagai *Intellectual Capital*, karyawan mempunyai tugas yang besar untuk melaksanakan aktivitas perusahaan agar produktivitas kerja yang ditargetkan oleh perusahaan tercapai.

Produktivitas karyawan adalah akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesanggupan karyawan untuk bekerja dengan semangat serta tanggung jawab. Seorang karyawan yang telah masuk dalam persyaratan kerja merupakan karyawan yang dianggap

mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah mendapatkan keterampilan untuk menjalankan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang baik dari segi kualitas dan kuantitas karena manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu. Ditangan manusia segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk menemukan sumber daya manusia yang diminta oleh perusahaan agar memberikan hasil yang baik terhadap pekerjaan dalam perusahaan untuk mencapai target, setiap karyawan hendaklah memiliki motivasi kerja yang tinggi dan sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi (Kadarisman, 2012). Kelebihan setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya dengan cara memberikan meningkatkan pengalaman kerja, motivasi kepada pegawai serta meningkatkan kerja kerja sehingga mampu memberikan produktivitas yang maksimal.

Berbicara tentang pengalaman, motivasi dan kepuasan kerja tidak jauh beda dari tuntutan organisasi yang ingin maju kedepan. Untuk mencapai hasil yang terbaik, perusahaan dapat melihat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target yang diharapkan. Karena dengan adanya dua faktor tersebut perusahaan akan mendapatkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang maksimal maka akan dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya apabila tingkat produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan maka akan dapat mengakibatkan hambatan terhadap perusahaan tersebut dalam mencapai target yang diharapkan.

Menurut Handoko (2002) Pengalaman kerja karyawan adalah salah satu penunjang yang dapat memberikan dampak pada produktivitas kerja dalam rangka untuk mengembangkan dan untuk meningkatkan profesionalitas dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang terjadi sekarang ini. Dengan ini sangat jelas pengalaman kerja memiliki peran yang penting bagi organisasi karena akan dapat memberi tingkat produktivitas perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan yang didukung adanya pengalaman kerja, menjadikan tenaga kerja yang mempunyai banyak pengetahuan dalam pekerjaan. Diperkirakan dengan pengalaman kerjanya, karyawan dapat memberikan hasil yang lebih baik karena karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya.

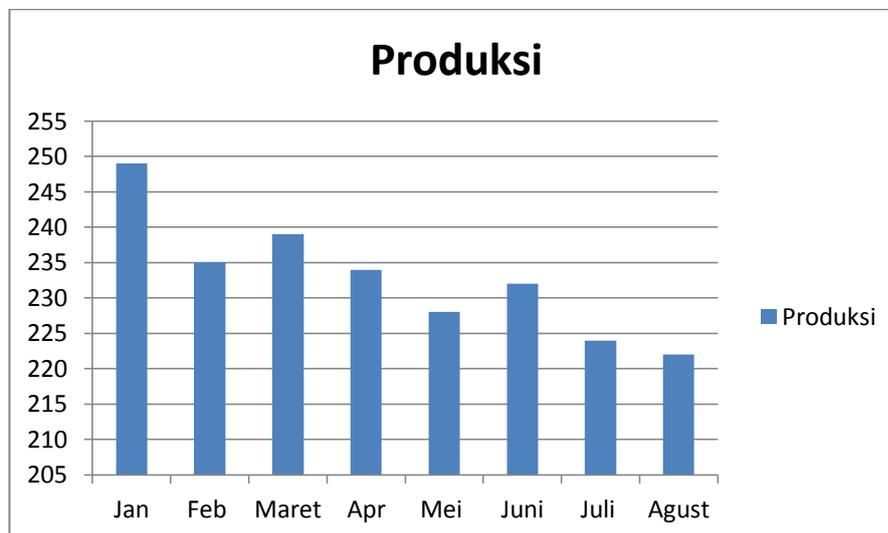
Menurut Luthans (2006) motivasi yaitu proses awal untuk seseorang yang melakukan tindakan karena mempunyai kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain yaitu suatu dukungan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila hal ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya tidak sejalan dengan kepentingan perusahaan. Rendahnya produktivitas karyawan sebagai akhir dari kurangnya motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan lama perusahaan.

Menurut Rimbano (2014) Kepuasan kerja juga akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Jika kepuasan kerja turun maka produktivitas kerja karyawan akan turun. Apabila kepuasan kerja tinggi maka produktivitas kerja

karyawan akan meningkat sehingga para pegawai merasa puas dengan pekerjaannya. Menurut Robbins (2006) mengemukakan bahwa, terdapat lima faktor pendukung terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan dalam suatu perusahaan yaitu : (1) kerja secara mental menantang, (2) imbal balik yang pantas, (3) kondisi kerja mendukung, (4) rekan kerja, (5) adanya kesamaan kepribadian dengan pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja merupakan sikap yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Mebel Mahoni Bersemi yang beralamatkan di Kecamatan Mlonggo-Kabupaten Jepara, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan mebel furniture berbahan dasar kayu mahoni. Seiring dengan berkembangnya industri mebel yang semakin tahun mengalami peningkatan ini. Manajemen merasa perlu memperbaiki keadaan baik kebijakan menyangkut sumber daya manusia dan menyangkut faktor lainnya. Hal ini tidak lepas untuk memperbaiki kinerja perusahaan sehingga dapat dan mampu bersaing dengan industri sejenis lainnya. Permasalahan yang kini dialami Mebel Mahoni Bersemi mulai timbul, yakni berkaitan dengan produktivitas karyawan yang tidak stabil dibuktikan dengan produksi yang dihasilkan tidak sesuai target. Dan ini juga menunjukkan bahwa perolehan produksi Mebel Mahoni Bersemi tidak stabil karena perolehan produksi yang lalu terjadi penurunan, hal ini bisa diakibatkan karena adanya ketidak nyamanan dalam bekerja karena pengalaman kerja, motivasi kerja yang kurang, dan kepuasan dalam bekerja. Produktivitas yang tidak stabil dapat dibuktikan dengan grafik di bawah ini:

Gambar 1.1
Produktktivitas



Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa produksi yang dihasilkan perusahaan mengalami ketidakstabilan pada setiap bulannya, yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan atau pertumbuhan menurun. Dan berdasarkan dari latar belakang masalah yang diungkapkan diatas,dengan pembahasannya yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan, maka saya tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang tata cara membangun produktivitas kerja karyawan dari segi pengalaman, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

1.2.Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis hanya membatasi ruang lingkup penelitian ini pada masalah yang berhubungan dengan pengaruh pengalaman, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mebel Mahoni Bersemi, Kecamatan Mlonggo-Kabupaten Jepara.

1.3.Rumusan Masalah

Berdasarkan ruang lingkup, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan ?
2. Apakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan ?
3. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan ?
4. Apakah pengaruh pengalaman kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan ?

1.4.Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.
4. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan.

1.5.Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang bekepentingan:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perencanaan dan penerapan kebijakan-kebijakan khususnya yang berkaitan dengan pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan Mebel Mahoni Bersemi, Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang memiliki permasalahan serupa.

3. Bagi Akademisi

Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi atau bahan masukan dan informasi.