

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Produktivitas adalah satu hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena jika tingkat produktivitas tinggi, akan menghasilkan produk sesuai atau lebih dari target yang diinginkan. Oleh karena itu pentingnya untuk mengelolah sumber daya manusia untuk membantuk perusahaan mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan. Berikut definisi terkait produktivitas kerja : Menurut Sutrisno 2017, produktivitas adalah Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Menurut Sinungan 2018, Produktivitas Kerja Karyawan merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dengan baik dan menghasilkan barang atau jasa dengan dalam kurun waktu yang cepat dan kualitas yang baik. Dengan adanya karyawan yang memiliki produktivitas tinggi, perusahaan akan mendapatkan laba yang tinggi.

Program terkait motivasi dan sikap kerja dapat membantu menunjang sarana perusahaan, salah satu seperti mencapai target produksi, bahkan program ini dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan keharmonisan setiap karyawan. Dengan program motivasi kerja untuk Perbaikan sumber daya manusia yang baik, maka sumber daya manusia dapat di perbaiki menjadi lebih baik. Dengan hal ini, dapat menunjang visi dan misi suatu perusahaan, salah satunya tercapainya target produksi sehingga meningkatkan dana perusahaan.

CV.Surya Pelangi merupakan perusahaan yang memproduksi barang pakaian jadi berupa seragam sekolah, seragam kantor, pakaian olahraga hingga atribut partai dan semacamnya.

*Tabel 1.1 Data jumlah karyawan CV. Surya Pelangi*

No	Bidang	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Bagian mengukur	2	1	3
2	Bagian menjahit	12	15	27
3	Bagian packing	3	-	3

4	Bagian penjualan	-	5	5
5	Bagian gudang	-	2	2
Total				40

Sumber : CV. Surya Pelangi, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat pada CV.Surya Pelangi terdapat 5 bagian yang masing-masing memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda. Pemimpin merupakan orang pemilik usaha tersebut dan di Bagian penjualan sebanyak 4 orang karyawan yang dikerjakan oleh karyawan perempuan, Bagian menjahit sebanyak 25 karyawan yang terdiri dari 12 karyawan laki-laki dan 13 karyawan perempuan, Bagian mengukur sebanyak 10 karyawan yang terdiri dari 8 karyawan perempuan dan 2 karyawan laki-laki, terakhir Bagian packing sebanyak 3 karyawan yang dikerjakan oleh karyawan perempuan. Dalam suatu pekerjaan adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik yang ditandai dengan produk yang dihasilkan oleh perusahaan dalam kurun waktu lima tahun yang ditunjukkan dalam tabel 1.2.

Tabel 1.2 Jumlah Poduktivitas Karyawan Di CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru Tahum 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Jumlah Produksi (Thn)	Jumlah Produksi (Perorang / Helai)
2014	30	19,500	650
2015	31	20,550	663
2016	28	19,110	683
2017	30	22,500	750
2018	30	23,500	783

Sumber : CV. Surya Pelangi Pekanbaru, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan di bagian produksi pada tahun 2014 adalah 19.500. Pada tahun 2015 mengalami kenaikan sebesar 20.550. Pada tahun 2016 jumlah produksi menunjukkan penurunan yang cukup tinggi yaitu sebesar 19.110. Pada tahun 2017 jumlah produksinya meningkat 22.500. Namun, pada tahun 2018 produksi meningkat signifikan menjadi 23.500 dengan 30 karyawan. Mengingat pentingnya motivasi dalam bekerja, maka bentuk perhatian manajemen terhadap permasalahan yang muncul di perusahaan adalah:

1. kurangnya dorongan berupa insentif yang diberikan oleh perusahaan, sehingga membuat karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang sudah dibebankan.
2. Pengawasan yang kurang intensif yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kurang tertantang, maka membuat karyawan kurang dalam mengefektifkan waktu yang diberikan.
3. Kondisi lingkungan kerja yang membuat kurangnya kenyamanan para karyawan dalam bekerja.
4. Interaksi antara sesama karyawan yang kurang diperhatikan antara karyawan satu dengan

yang lainnya, sehingga membuat kurangnya kekompakkan dalam tim. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan perusahaan. Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Di sisi lain, Mathis dan Jackson (2017) mengartikan K3 secara terpisah yaitu kesehatan, keselamatan, dan keamanan. Kesehatan merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera, serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya. Sedangkan, keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan utama program keselamatan kerja yang efektif adalah untuk mencegah kecelakaan atau cedera dalam bekerja.

Prayanti (2011) dalam Indra (2013), menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas dan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah keselamatan kerja. Menurut Hamida dalam Widodo (2015), mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas dan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah variabel kesehatan.

Produktivitas adalah satu hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena jika tingkat produktivitas tinggi, akan menghasilkan produk sesuai atau lebih dari target yang diinginkan. Oleh karena itu pentingnya untuk mengelolah sumber daya manusia untuk membantuk perusahaan mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan. Berikut definisi terkait produktivitas kerja : Menurut Sutrisno 2017, produktivitas adalah Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Menurut Sinungan 2018, Produktivitas Kerja Karyawan merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dengan baik dan menghasilkan barang atau jasa dengan dalam kurun

waktu yang cepat dan kualitas yang baik. Dengan adanya karyawan yang memiliki produktivitas tinggi, perusahaan akan mendapatkan laba yang tinggi.

CV. Iswara didirikan pada tahun 1998, oleh Bapak I Ketut Oka Bawa. Bertempat di Batu, Malang, Jawa Timur, pada awalnya memproduksi bermacam jenis bumbu yang dibekukan. Di antaranya bumbu kare, bumbu rendang, bumbu Rica<sup>2</sup>, dan beberapa jenis lainnya. Di CV.Iswara terdapat beberapa kegiatan yang meliputi untuk pendatangan barang, perebusan, blast out (setelah lewat proses rebus dan sortir lanjutan, bahan tersebut dibekukan selama semalaman dan keesokan harinya bahan itu dikeluarkan). CV.Iswara tersebut memiliki pekerja sebanyak 50 petugas yang ada di CV.Iswara.

Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan CV Iswara. Dilihat dari segi SDM/ Manusia, faktor penyebabnya adalah pengetahuan petugas yang masih kurang, kedisiplinan petugas, motivasi yang rendah, beban kerja yang cukup tinggi dan komunikasi yang berjalan tidak baik (Wirajaya dan Nuraini, 2019). Selain sumber daya manusia, sarana dan prasarana, metode, bahan dan biaya finansial juga menjadi salah satu faktor yang mendukung dalam kelengkapan pengisian dokumen rekam medis pasien (Aryanti, 2014). Menurut Gaspersz (2007) suatu masalah yang sering terjadi selalu bersumber dari elemen-elemen proses yang terdiri atas 7M yaitu *Manpower* (sikap kerja), *Machine* (mesin-mesin dan peralatan), *Method* (metode kerja), *Material* (bahan baku dan bahan penolong), *Media* (tempat dan waktu kerja), *Motivation* (motivasi) dan *Money* (keuangan).

Program terkait motivasi dan sikap kerja dapat membantu menunjang sarana perusahaan, salah satu seperti mencapai target produksi, bahkan program ini dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan keharmonisan setiap karyawan. Dengan program motivasi kerja untuk Perbaikan sumber daya manusia yang baik, maka sumber daya manusia dapat di perbaiki menjadi lebih baik. Dengan hal ini, dapat menunjang visi dan misi suatu perusahaan, salah satunya tercapainya target produksi sehingga meningkatkan dana perusahaan.

Karena hal tersebut berhubungan dengan produktivitas kerja dimana sikap kerja menentukan apakah pekerja dapat menerima tanggung jawab pekerjaan atau tambahan tugas, dan motivasi dari perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga pendapat peningkatan penjualan melebihi target yang ditentukan. Inilah yang menjadi alasan kenapa peneliti mengambil sikap kerja dan motivasi untuk melihat produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan judul

“Analisis Hubungan Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV Iswara.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja, sikap kerja dan produktivitas kerja karyawan di CV Iswara?
2. Apakah terdapat hubungan sikap kerja terhadap produktivitas kerja di CV Iswara?
3. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di CV Iswara?
4. Bagaimana upaya rekomendasi perbaikan masalah terkait hubungan sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Iswara dengan metode *brainstorming*?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Iswara.

### **2. Tujuan Khusus**

- 1) Menganalisis gambaran motivasi kerja, sikap kerja dan produktivitas kerja karyawan di CV Iswara.
- 2) Menganalisis hubungan sikap kerja terhadap produktivitas kerja di CV Iswara.
- 3) Menganalisis hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di CV Iswara.
- 4) Menyusun upaya rekomendasi perbaikan masalah terkait hubungan sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Iswara dengan *brainstorming*.

## **1.4 Ruang Lingkup**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Iswara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei - November 2023 oleh mahasiswa semester VII Program Studi Sarjana Terapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Jurusan Promosi Kesehatan Poltekkes Kemenkes Malang. Lokasi penelitian di CV Iswara, Jl. Raya

Ampeldento, Boko, Asrikaton, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang. Sasaran

penelitian adalah karyawan di CV Iswara dengan jumlah sampel sebanyak 35 sampel. Penelitian merupakan jenis penelitian kuantitatif untuk menganalisis hubungan sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Iswara.

Untuk jenis sumber data yang digunakan yaitu menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan dan didapatkan secara langsung oleh peneliti dan data sekunder yang diperoleh dari hasil pengumpulan sumber lain atau data tersebut sudah diolah terlebih dahulu oleh pihak lain. Untuk teknik pengumpulan data menggunakan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan *brainstorming*.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi institusi tempat penelitian**

Dapat dijadikan bahan referensi terkait hubungan sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Iswara dan dapat digunakan sebagai acuan untuk memperbaiki tingkat produktivitas kerja karyawan di CV Iswara.

#### **2. Bagi karyawan di CV Iswara**

Memperoleh gambaran nyata tentang hubungan sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Iswara agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### **3. Bagi Program Studi**

Sebagai sarana pemantapan keilmuan bagi mahasiswa dengan mempraktekkan ilmu yang didapat di Dunia Kerja. Sarana pengembangan keilmuan K3 dan media untuk menyalurkan lulusan D4 ke dunia kerja. Serta menambah bahan-bahan informasi dan pengembangan keilmuan yang berkelanjutan khususnya pada penelitian yang sejenis selanjutnya.

#### **4. Bagi peneliti**

Dapat menerapkan keilmuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diperoleh di perkuliahan dalam praktek pada kondisi kerja yang sebenarnya. Selain itu dapat mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam menganalisa masalah hubungan sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Iswara dan selain itu penelitian ini juga dapat menjadi bahan masukan bagi peneliti selanjutnya.

## 1.6 Keaslian Penelitian

Table 1. Keaslian Penelitian

	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan
	Wiwin, Wiranti (2016)	Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi istana mode madiun.	Penelitian ini menggunakan metode <i>Statistic product moment</i> .
	Heprima, Nia Devita (2018)	Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi kerja, Komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pada Odie Konveksi	Penelitian Kuantitatif Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi.	Teknik analisis menggunakan regresi linear dan regresi multiple.





