

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasional suatu lembaga maupun perkantoran merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu sebuah lembaga baik perusahaan, perkantoran maupun suatu komunitas perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu lembaga bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya finansial yang baik saja, akan tetapi faktor manusia juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam penyelenggaranya.

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk selalu bisa meningkatkan produktivitas kerja agar bisa mengikuti dan mengimbangi persaingan tersebut. Ketatnya persaingan ditandai dengan semakin pesatnya teknologi yang ada, akan tetapi teknologi bukanlah satu-satunya faktor penyebab timbulnya persaingan. Adapun faktor lain yang menyebabkan persaingan yaitu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Teknologi yang canggih dan prasarana yang memadai akan terasa kurang efektif dan efisien apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang kompeten.

Sumber daya manusia dalam perusahaan atau lebih dikenal dengan karyawan memiliki peran penting dan merupakan faktor utama sebagai penggerak dalam suatu perusahaan karena bisa menyumbangkan berbagai kreatifitas untuk meningkatkan kemajuan melalui inovasi dan perubahan yang terus menerus.

Sehingga karyawan yang memiliki kualitas dan kompetensi tinggi sangat dibutuhkan dalam kemajuan dan keberhasilan perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi yang hendak dicapai perusahaan dengan selalu menjaga produktivitas kerja yang baik.

Produktivitas itu sendiri merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal (Simamora, 2004:611). Adapun pendapat lain yang menyatakan produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output) yang tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas (Sulistyani dan Rosidah, 2003:199). Menurut Sedarmayanti (2010:60) produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan orang itu sendiri, maupun faktor di luar dirinya, seperti: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan, iklim, hubungan kerja, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi dan lain-lain.

Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan (Porter, 2015). Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas karyawan yang meliputi macam tugas, tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri (Stoner dan Freeman dalam Sumarsono, 2014). Selanjutnya menurut Jatmiko (2011) Karakteristik pekerjaan adalah menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada

pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Simamora (2014) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerkayaan pekerjaan.

Pada penelitian terdahulu Dibuktikan dengan penelitian terdahulu menurut Chindi Ellionora Tamba, dkk. (2022), yaitu “ Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Mujur Timber Sibolga.” Hasil penelitian diketahui kompetensi dan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerjakaryawan pada PT. Mujur Timber Sibolga sebesar 54,7%. Kompetensi dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Dimana nilai Fhitung sebesar lebih besar nilai Ftabel ($45,363 > 3,11$). Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Dimana nilai thitung = $(2,515) > ttabel (1,992)$, Secara parsial karakteristik pekerjaan yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maksudnya variabel karakteristik pekerjaan lebih menentukan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kompetensi. Dimana nilai thitung = $(4,441)$ lebih

besar dari nilai t tabel (1,992). Persamaan regresi linier berganda $Y = 9,965 + 0,250X_1 + 0,582X_2$ produktivitas kerja karyawan menunjukkan kearah positif. Disarankan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, alangkah baiknya perusahaan mendorong karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi atau mengikuti pelatihan yang diadakan eksternal perusahaan.

Menurut Samsudin (2015:281), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Menurut Sunyoto (2015:4), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Fahmi (2013:107), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Motivasi mulai dari dipenuhi kebutuhan fisik dan non fisik yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual menurut (Nasrudin, n.d.) Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2017) mengatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas Dimanapun orang/ karyawan berada

akan selalu dihadapkan ketika masuk dalam lingkungan kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Besarnya produktivitas sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka dapat disusun strategi agar produktivitas kerja dapat di pertahankan, atau ditingkatkan (Hasibuan, 2008). Motivasi merupakan tindakan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi dalam dirinya (Marquis dan Huston, 2013). Kebutuhan tersebut mulai dari kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang paling tinggi seperti kebutuhan fisiologis, aman dan nyaman, sosial/ cinta, penghargaan dan aktualisasi diri (Marquis dan Huston, 2013).

Dalam perencanaan sumber daya manusia yang matang maka akan meningkatkan keterampilan kerja dan disiplin kerja yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. CV Watukosek22 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konveksi yang memproduksi seragam sekuriti untuk memenuhi permintaan seluruh kabupaten kota di provinsi NTT. Adapun data produktivitas kerja yang ada di CV Watukosek22 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1**Data Produktivitas Karyawan CV. Watukosek22 Tahun 2024**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Realisasi Produksi
1.	Januari	43	1.500	1.250
2.	Februari	43	1.500	1.150
3.	Maret	43	1.500	1.350
4.	April	43	1.500	1.450
5.	Mei	43	1.500	1.900
6.	Juni	43	1.500	2000
7.	Juli	43	1.500	1.350
8.	Agustus	43	1.500	1.200
9.	September	43	1.500	1.200
10.	Oktober	43	1.500	1.350
11.	November	43	1.500	1.350
12.	Januari	43	1.500	1.350

r : Laporan Tahunan 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam satu tahun terakhir jumlah produksi di CV.Watukosek 22 tergolong fluktuatif dimana terjadinya kenaikan dan penurunan dalam jumlah produksi disetiap bulan dalam satu tahun terakhir pe penyebab terjadinya fluktuastif atau kenaikan dan penurunan jumlah produksi dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor yang paling besar adalah permintaan konsumen jika permintaan konsumen besar maka jumlah produksi akan besar namun apabil permintaan sedikit maka jumlah produksi akan sedikit kemudian faktor lain yang juga mempengaruhi kurangnya kemampuan karyawan dalam kerateristik pekerjaan dalam hal ini yaitu kemampuan teknis seperti kemampuan mengoperasikan instrument kerja seperti mesin produksi, selain itu faktor marketing yang tidak maksimal juga mempengaruhi jumlah peroduski dikarenakan belum banyak konsumen yang mengetahui layanan yang

Su
mbe

diberikan oleh CV. Watukosesk 22 maka dari itu perusahaan harus melakukan beberapa hal seperti memberikan pelatihan kerja, Membangun sistem komunikasi

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti ,masih banyak permasalahan yang sering terjadi di CV. Watukosek 22 seperti beban kerja yang kurang merata, produk yang cacat, membuat karyawan kurang optimal dalam menjalankan perannya. Selain itu rendahnya motivasi akibat kurangnya penghargaan terhadap karyawan dan minimnya peluang pengembangan diri. Hal ini berdampak pada rendahnya produktivitas, di tandai dengan hasil kerja yang tidak konsisten serta rendahnya koordinasi antar karyawan . Permasalahan ini menunjukan perlunya perhatian ini lebih terhadap pengelolaan karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugastugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan (Elbadiansyah, 2019:41). Karakteristik pekerjaan adalah dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik tersendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik (Muchlisin R, 2022).

CV. Watukosek 22 bergerak dibidang konveksi. Watukosek 22 memproduksi perlengkapan seragam. Alamat lokasi: Jl. R. W. Monginsidi, RT.013/RW.004, Fatululi, Kec. Oebobo, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur.

CV. Watukosek 22 Merupakan toko baju seragam di Kota Kupang. Toko ini menyediakan berbagai seragam seperti baju seragam sekolah SD - SMP - SMA / Madrasah, baju PDH atau PDL untuk organisasi atau komunitas, baju dinas, baju keki, baju korpri, baju pramuka, dasi, kaos kaki, baju bhayangkari dan seragam kerja lainnya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Kerja karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Watukosek 22 Kota Kupang”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun permasalahan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut : Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Watukosek 22 belum maksimal.

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, persoalan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan di CV. Watukosek 22 ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan di CV. Watukosek 22?

1.4. Tujuan Dan Pemanfaatan Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah:

- a. Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan di CV. Watukosek 22.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan di CV. Watukosek 22.

1.4.2. Pemanfaatan Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan literatur akademik mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, dukungan rekan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks lembaga pemasangan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara karakteristik pekerjaan, dukungan rekan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, sehingga menjadi bekal pengetahuan di masa depan.

2) Bagi CV. Watukosek 22

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan CV. Watukosek 22 dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mengoptimalkan karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja.

3) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi akademisi dalam memahami dan mengembangkan teori mengenai faktor-faktor yang

memengaruhi kinerja pegawai, serta aplikasinya dalam instansi pemerintahan atau lembaga lainnya