

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan modal terpenting dari setiap perusahaan apa pun bidang bisnisnya. Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor manusia yang merupakan kunci dari seluruh aktivitas operasional suatu perusahaan. Semakin besar keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki, akan berdampak terhadap hasil yang dicapai, begitupun sebaliknya. Meskipun berkembangnya sarana dan prasarana perusahaan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan memungkinkan mengalami kegagalan yang sangat besar jika perusahaan tersebut tidak mampu mengelola karyawannya. Dalam bisnis yang dinamis, perusahaan perlu memiliki strategi yang bijak dan cerdas mengelola dan memberdayakan karyawannya untuk dapat membantu perusahaan agar tetap kompetitif atau bahkan lebih baik dalam memenangkan persaingan, salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah produktivitas karyawan (Dewi dan Kusyana, 2022 :1129).

Produktivitas kerja karyawan dapat tercipta berdasarkan apa yang dikerjakan karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya pada saat melaksanakan tugas yang telah ditentukan organisasi untuk memperoleh suatu hasil yang baik dan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan organisasi (Madjidu, Usu, dan Yakup, 2022:445). Produktivitas kerja karyawan dijadikan sebagai ukuran keberhasilan dalam menjalankan usaha. Profitabilitas dan produktivitas bisnis meningkat seiring dengan produktivitas karyawannya (Santoso, 2017:2).

Perusahaan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja dari waktu ke waktu. Hal ini berkaitan dengan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Produktivitas secara sederhana didefinisikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dan

masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Produktivitas kerja dapat dipahami sebagai tingkat kemampuan karyawan yang sering diukur dari hasil yang dihasilkan dalam suatu periode waktu tertentu, khususnya dari segi kuantitasnya (Setiawan dan Malawat, 2020:51).

CV Tajama Selaras Busana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen, berdiri sejak tahun 2017. Karyawan yang ada di dalam CV berjumlah 72 orang. Perusahaan ini memproduksi pakaian jadi dalam skala yang besar untuk pasar domestik dan pasar luar negeri. Produk yang dihasilkan berupa: kaos, kemeja, seragam, dan sebagainya. Dengan jumlah produksi mencapai lebih dari sepuluh ribu dalam sebulan. Penilaian produktivitas dapat diukur dari jumlah yang dihasilkan pada periode waktu tertentu. Berikut adalah rekapitulasi jumlah produksi CV Tajama Selaras Busana dari bulan Januari hingga Desember 2022.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Jumlah Produksi CV Tajama Selaras Busana
Januari s.d. Desember Tahun 2022

Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Jumlah Karyawan	Rata-rata Produktivitas Per orang Per bulan	Jumlah Produksi Cacat	Jumlah Produksi Cacat (%)
Januari	14.550	14.260	72	198	290	1,99%
Februari	13.500	13.185	72	183	315	2,33%
Maret	16.760	16.440	72	228	320	1,91%
April	15.200	14.913	72	207	287	1,89%
Mei	14.960	14.702	72	204	258	1,72%
Juni	15.100	14.748	72	205	352	2,33%
Juli	13.750	13.497	72	187	253	1,84%
Agustus	12.650	12.405	72	172	245	1,94%
September	14.700	14.356	72	199	344	2,34%
Oktober	13.200	12.908	72	179	292	2,21%
November	15.500	15.200	72	211	300	1,94%
Desember	14.655	14.419	72	200	241	1,64%
Rata-rata						2,01%

Sumber: Data diolah, 2023

$$\text{Rata-rata produktivitas per orang perbulan} = \frac{\text{Realisasi Produksi}}{\text{Jumlah Karyawan}}$$

$$\text{Jumlah Produk Cacat} = \text{Target Produksi} - \text{Realisasi}$$

$$\text{Jumlah Produksi Cacat (\%)} = \frac{\text{Jumlah Produk Cacat}}{\text{Target Produksi}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel di atas, produktivitas kerja karyawan CV Tajama Selaras Busana dapat dilihat dari rata-rata produktivitas per orang dari bulan Januari s.d. Desember tahun 2022 mengalami fluktuasi dan realisasi produksi berada di bawah target yang sudah ditentukan. Hasil wawancara yang dilakukan bersama dengan Manajer Produksi CV Tajama Selaras Busana, beliau mengatakan bahwa standar produksi yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu: jahitan rapi, ukuran sesuai dan tidak ada kecacatan pada produk yang dihasilkan, dimana batas kerusakan produk yang ditetapkan perusahaan sebesar 2%. Sedangkan pada tabel menyatakan setiap bulannya ada produk yang diproduksi yang tidak mencapai standar, tetapi produksi yang melebihi 2% terjadi pada bulan februari, juni, September, dan oktober. Dengan persentase rata-rata tahun 2022 sebesar 2.01%

Faktor penyebab naik turunnya tingkat produktivitas kerja karena karyawan kurang hati-hati dalam menjahit, kesalahan pemotongan bahan, kurangnya pemahaman karyawan akan bahan yang digunakan, motif atau pola produk yang diproduksi, dan kurangnya komunikasi antarsesama rekan kerja juga atasan. Penurunan produktivitas kerja karyawan juga menyebabkan produksi tidak tepat pada waktu yang ditetapkan *customer* untuk menyelesaikan semua produk, karena jika terdapat produk yang rusak atau cacat harus memproduksi ulang sesuai dengan ketentuan.

Tabel 1.2
Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan
CV Tajama Selaras Busana

No	Faktor-faktor yang Memengaruhi Terjadinya Produktivitas Kerja Karyawan	Jumlah Responden	Frekuensi Responden	%
1	Keterampilan Kerja	30	3	10%
2	Kepemimpinan	30	6	20%
3	Semangat Kerja	30	17	57%
4	Lingkungan Kerja	30	8	27%
5	Kepuasan Kerja	30	16	53%
6	Jam Kerja	30	5	17%

Sumber: Pra-Survei Pendahuluan, 2023

Hasil Pra-Survei yang dilakukan kepada 30 karyawan CV Tajama Selaras Busana, diketahui bahwa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan dikarenakan faktor semangat kerja dengan persentase 57% dan kepuasan kerja sebesar 53%.

Semangat kerja berpengaruh sangat penting bagi organisasi, karena jika terjadi penurunan semangat dalam bekerja akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menyebabkan penurunan produktivitas kerja, begitupun sebaliknya (Wua, Nelwan, dan Lumantow, 2022:31). Semangat kerja karyawan merupakan suatu hal yang tidak dapat dijelaskan secara detail, namun memiliki dampak yang besar terhadap pertumbuhan perusahaan ke depan.

Menurut Hendri dan Rismansyah (2019:1) karyawan akan bekerja secara optimal apabila memiliki semangat kerja. Karyawan yang memiliki semangat cenderung bertanggung jawab atas pekerjaannya, memiliki kesungguhan dalam bekerja, berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, kreatif dan berinisiatif, serta mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya. Terdapat korelasi yang tinggi antara semangat kerja yang tinggi dan produktivitas kerja yang tinggi. Berikut ini tabel tingkat absensi dan tingkat keterlambatan karyawan di CV Tajama Selaras Busana selama satu tahun

Tabel 1.3
Data Absensi dan Keterlambatan Karyawan CV Tajama Selaras Busana
Januari s.d. Desember Tahun 2022

Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)	Keterlambatan	
					Jumlah	(%)
Januari	72	26	52	2,78%	38	2,03%
Februari	72	23	49	2,96%	35	2,11%
Maret	72	26	57	3,04%	39	2,08%
April	72	24	54	3,13%	34	1,97%
Mei	72	25	45	2,50%	40	2,22%
Juni	72	25	50	2,78%	42	2,33%
Juli	72	24	53	3,07%	38	2,20%
Agustus	72	26	58	3,10%	41	2,19%
September	72	26	47	2,51%	37	1,98%
Oktober	72	25	54	3,00%	39	2,17%

Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)	Keterlambatan	
					Jumlah	(%)
November	72	26	60	3,21%	45	2,04%
Desember	72	26	57	3,04%	43	2,03%
Total				35,11%		25,98%
Rata-rata				2,93%		2,17%

Sumber: Data diolah, 2023

Keterangan:

JK = Jumlah Karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JK} \times \text{JHK}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Keterlambatan} = \frac{\text{Jumlah Keterlambatan}}{\text{JK} \times \text{JHK}} \times 100\%$$

Tabel di atas menjelaskan permasalahan semangat kerja terlihat dari tingkat absensi karyawan tahun 2022. Di mana persentase rata-rata sebesar 2,93% yang berarti tingkat absensi tergolong cukup tinggi karena mendekati 3% .Menurut Flippo dalam Diputra dan Surya, (2019:7990) mengatakan jika tingkat absensi karyawan dalam suatu organisasi dikatakan baik jika berada pada kisaran 0 hingga 2%, kisaran 3% memiliki tingkat absensi yang rendah, dan jika di atas 10% maka dikatakan tidak wajar. Hal tersebut membutuhkan perhatian serius dari perusahaan, karena tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan berpengaruh terhadap pencapaian target produksi dan tujuan perusahaan.

Data juga menunjukkan bahwa persentase rata-rata keterlambatan karyawan tahun 2022 cukup tinggi yaitu sebesar 2,17%. Standar keterlambatan masuk yang ditetapkan oleh CV Tajama Selaras Busana sebesar satu persen (1%) atau maksimal 17 orang karyawan dalam satu bulan. Data tersebut, setiap bulannya persentase tingkat keterlambatan melebihi standar yang ditentukan. CV Tajama Selaras Busana menerapkan peraturan kepada seluruh karyawan diwajibkan mengisi absensi sebelum pukul 08.00 WIB dan mengikuti pengarahan pagi selama 15 menit yang dimulai pukul

07.45 WIB sampai dengan pukul 08.00 WIB. Total jam kerja karyawan yaitu selama 8 (delapan) jam dimulai dari pukul 08.00 WIB sampai dengan 17.00 WIB dengan waktu istirahat selama 1 (satu) jam. Namun, kenyataannya banyak karyawan yang terlambat 15 hingga 30 menit dari jadwal yang sudah ditentukan.

Mengenai penyebab terjadinya tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi, karena salah satu lokasi atau jarak tempuh dari tempat tinggal ke lokasi kerja cukup memakan waktu yang lama, serta tidak adanya sanksi tegas dari perusahaan membuat karyawan merasa bahwa terlambat masuk kerja adalah hal yang wajar. Namun, perilaku tersebut tidak sejalan dengan perilaku yang diharapkan oleh CV Tajama Selaras Busana, yang mengharapkan karyawan dapat hadir tepat waktu di tempat kerja. Selain itu, keterlambatan karyawan tentunya mengganggu aktivitas produksi karena sistem kerja yang membutuhkan kerja sama antarrekan kerja sehingga ketika diberikan arahan oleh atasan tidak semua karyawan mengetahui dan menimbulkan kurangnya komunikasi antarrekan kerja sehingga menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 53%. Kepuasan kerja sebagai respon positif yang timbul dari evaluasi hasil kerja yang dicapai dengan hasil yang diharapkan. Dengan rasa kepuasan kerja, karyawan akan menunjukkan karakter yang baik di perusahaan, puas dengan prestasi yang positif, dan timbul keinginan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi untuk kepentingan perusahaan sehingga membantu keberhasilan perusahaan. Berikut Hasil wawancara yang dilakukan bersama lima orang karyawan CV Tajama Selaras Busana.

Tabel 1.4
Hasil Wawancara Kepuasan Kerja CV Tajama Selaras Busana

No	Indikator	Hasil Wawancara
1	Pekerjaan	Lima orang mengatakan bahwa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalani karena tidak ada jenjang karier
2	Hubungan atasan dengan bawahan	Tiga orang mengatakan bahwa sering terjadi miskomunikasi dengan atasan yang menyebabkan

No	Indikator	Hasil Wawancara
		tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan sehingga timbul rasa tidak puas dengan pekerjaan.
3	Kesejahteraan Karyawan	Lima orang mengatakan tidak adanya tunjangan yang diberikan kepada karyawan, fasilitas kerja yang kurang dan rendahnya gaji yang ditawarkan membuat kesejahteraan kurang terpenuhi, dan mengeluhkan sistem pemberian gaji oleh perusahaan yang sering terlambat.
4	Promosi	Lima orang mengatakan kenaikan jabatan tidak diberikan kepada semua karyawan, tidak diadakan setiap tahun, dan tidak ada informasi mengenai promosi jabatan dari perusahaan kepada karyawan.

Sumber : Wawancara Karyawan CV Tajama Selaras Busana, 2023

Tabel 1.4 dapat disimpulkan jika permasalahan kepuasan kerja yang terjadi di CV Tajama Selaras Busana adalah karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalani karena jenjang karier yang tidak ada, tidak puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan karena kurang efektif dan efisien dalam bekerja, karyawan merasa kesejahteraannya kurang diperhatikan mulai dari: kurangnya *reward* atau penghargaan yang diberikan, tidak adanya tunjangan yang berikan, gaji yang rendah, dan keterlambatan perusahaan dalam memberikan gaji karyawan dengan rentang waktu seminggu hingga dua minggu sudah sering terjadi dan bahkan menjadi kebiasaan.

Penelitian Syamsudin, Suhaemi, dan Adiyanto (2022;86) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Radito dan Germana (2020:87) menyatakan jika terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada CV Tajama Selaras Busana”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada CV Tajama Selaras Busana?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Tajama Selaras Busana?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Tajama Selaras Busana?
4. Apakah semangat kerja berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada CV Tajama Selaras Busana?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui beberapa hal, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung semangat kerja terhadap kepuasan kerja pada CV Tajama Selaras Busana.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Tajama Selaras Busana.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung semangat terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Tajama Selaras Busana.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada CV Tajama Selaras Busana.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang signifikan untuk berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa manfaat dari penelitian ini bisa melibatkan:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan landasan pemikiran yang dapat digunakan sebagai pedoman perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, yang dapat menimbulkan produktivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pendukung. Memberikan informasi tambahan berbasis data mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

2. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi berharga bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian atau kajian lebih lanjut tentang pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya, untuk menghindari luasnya permasalahan perlu mengidentifikasi keterbatasan atau batasan-batasan tertentu pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian ini dibatasi pada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
2. Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan CV Tajama Selaras Busana sebanyak 72 orang.

1.5 Sistematika Pelaporan

Penulis secara sistematis menyajikan gambaran penelitian secara garis besar bagian dari penelitian untuk membuat proses penulisan secara lebih lugas. Berikut adalah sistematika pelaporan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang dalam masalah penelitian mengenai fenomena yang terjadi sehingga membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian.

Bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian meliputi: definisi produktivitas kerja karyawan, semangat kerja, dan kepuasan kerja, faktor-faktor yang memengaruhi variabel, indikator variabel, hubungan antarvariabel, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian meliputi: desain penelitian, hipotesis, instrumen penelitian, teknik analisis data yang digunakan. Desain penelitian terdiri dari metode penelitian yang digunakan, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data penelitian, dan teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian terdiri dari definisi konseptual dan operasional variabel. Metode analisis data meliputi analisis deskriptif, analisis statistik, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran objek penelitian yang berkaitan dengan profil perusahaan dan struktural perusahaan, deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, deskripsi tanggapan responden, deskripsi hasil pengujian statistik, memaparkan hasil analisis data melalui analisis jalur mengenai pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi CV Tajama Selaras Busana.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir terdiri dari simpulan dan saran yang berisi rangkuman dari keseluruhan hasil dan analisis penelitian serta pembahasan. Memberikan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian sebagai bahan masukan dan pertimbangan CV Tajama Selaras Busana.