

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap orang berharap dapat memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Unsur yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan disebut sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan dapat menjalankan segala aktivitas perusahaan dengan baik karena keunggulan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, maka perusahaan dapat secara efektif menjalankan seluruh kegiatan bisnis sehingga akan memungkinkan memenuhi tujuan perusahaan. Kontribusi karyawan telah disadari perusahaan, karena membawa manfaat bagi keberhasilan perusahaan sehingga diperlukan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Sedangkan menurut Hasibuan (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan sikap individu karyawan yang

menunjukkan perasaan kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja mencakup urusan pribadi setiap karyawan, maka masing-masing karyawan memiliki tingkat atau standar kepuasan kerja yang berbeda antara satu dengan yang lain. Perusahaan wajib mengelola dan menjaga produktivitas karyawan agar sumber daya manusia perusahaan tidak mengalami penurunan produktivitas dan tetap berkualitas. Semakin karyawan berkualitas maka semakin berkualitas pula suatu perusahaan sehingga dapat mencari tujuan untuk segera meraih laba dan semakin maju berkembang.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang memotivasi atau mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk melaksanakan pekerjaannya (Sari et al., 2020). Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa sebuah perusahaan perlu memberi sebuah motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada suatu perusahaan. Di sisi lain motivasi dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, kedisiplinan karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan, karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Agar karyawan tidak mengalami ketidakpuasan kerja, maka perusahaan perlu mengelola dan menjaga kepuasan kerja karyawan dengan memberi motivasi pada karyawan. Motivasi dapat menjadi faktor penting untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya motivasi berguna untuk meningkatkan semangat karyawan dan sebagai penggerak karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang ditentukan dari membandingkan dari hasil yang dicapai (*input*) dan sumber daya yang digunakan (*output*) (Sedarmayanti & Haryanto, 2017). Produktivitas bertujuan untuk

memproduksi barang dan jasa dengan jumlah sebanyak-banyaknya tanpa menggunakan sumber daya secara berlebihan. Produktivitas karyawan perlu ditingkatkan karena produktivitas karyawan dapat menciptakan keberhasilan bagi perusahaan. Produktivitas karyawan diukur menurut sistem pemasangan fisik per individu karyawan atau per jam kerja karyawan sesuai dengan waktu tenaga kerja.

Masalah yang sering terjadi pada karyawan di dunia kerja, karyawan yang tidak merasa puas dalam bekerja, kurang dihargai perusahaan, mengakibatkan penurunan produktivitas seorang karyawan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat menurun.

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya sekedar tentang pekerjaan, namun banyak aspek di luar itu yang dapat membawa dampak terhadap kepuasan kerja karyawan, contohnya aspek interaksi antar karyawan, interaksi karyawan dengan pimpinan, aspek aturan perusahaan, dan aspek lingkungan perusahaan, aspek emosi, dan situasi kerja. Semakin banyak aspek karyawan yang terpenuhi maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dicapai apabila karyawan produktif dalam bekerja dan harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan (Harahap & Khair, 2020)

Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan dan tingkat motivasi kerja karyawan, namun *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dan *Job Diagnostic Survey (JDS)* merupakan dua metode yang akan digunakan karena tingkat validitasnya tinggi dan telah teruji. Dua puluh variabel kepuasan kerja tersebut kemudian diukur dengan melihat seberapa besar kesempatan yang diberikan lingkungan

kerja karyawan tersebut yaitu orang-orang yang ada disekitarnya terhadap pemenuhan variabel kepuasan kerja (Rindi, 2019).

## **1.2 Perumusan Masalah**

Bagaimana pengaruh variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan industri keramik?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan industri keramik.

## **1.4 Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian sebagai berikut:

### **1. Bagi perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan membantu perusahaan untuk mengetahui dampak kepuasan dan motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahaan dapat mengidentifikasi upaya yang tepat untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

### **2. Bagi penulis**

Memperoleh pengetahuan tentang pengaruh kepuasan dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada perusahaan.

### **3. Bagi pembaca**

Pembaca diharapkan mengetahui dan memahami penelitian ini, sehingga dari penelitian ini pembaca memperoleh ilmu dan mengembangkan lebih kompleks lagi tentang penelitian ini.

### **1.5 Batasan Masalah**

1. Periode waktu masa pandemi yaitu Maret 2020 sampai Maret 2022.
2. Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas industri keramik.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan menjelaskan mengenai gambaran singkat dari penelitian. Adapun gambaran singkat dari masing-masing bab penelitian adalah sebagai berikut:

#### **Bab I Pendahuluan**

Berisi tentang penjelasan secara singkat mengenai latar belakang permasalahan pada produktivitas karyawan pada industri keramik, rumusan masalah yang terjadi pada kepuasan karyawan yang mempengaruhi produktivitas karyawan industri keramik, tujuan dilakukannya penelitian untuk menyelesaikan sebuah *problem* yang terdapat pada rumusan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

#### **Bab II Landasan Teori**

Bab ini menjelaskan mengenai teori dasar dan pendukung yang digunakan selama proses penelitian dan penulisan.

#### **Bab III Metodologi Penelitian**

Bab ini menjelaskan langkah-langkah pada penelitian. Langkah tersebut akan menjadi pedoman dalam penelitian, agar penelitian dilakukan di dalam ruang

lingkup yang sesuai. Langkah yang digunakan dalam penelitian yaitu identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, analisa data, kesimpulan dan saran.

#### **BAB IV Pengumpulan Dan Pengolahan Data**

Bab ini berisi tentang data-data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data kemudian diolah untuk mendapatkan solusi dari permasalahan penelitian ini, yang meliputi data karakteristik, deskriptif variabel serta validitas dan reliabilitas.

#### **BAB V Analisa Data**

Bab ini berisi tentang hasil analisa data dengan menggunakan regresi linier berganda, serta hasil hipotesis dan pembahasan.

#### **BAB VI: Kesimpulan Dan Saran**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis, dan menyajikan keterbatasan penelitian serta saran yang berguna bagi orang lain.