

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan era globalisasi terkini, dalam rangka menjaga keberlangsungan hidup suatu perusahaan maka perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan daya saingnya. Berhasilnya suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang diantaranya adalah sumber daya manusia yang mampu untuk memanfaatkan sumber daya – sumber daya yang ada di perusahaan dan merupakan pelaku dari keseluruhan level mulai dari perencanaan hingga evaluasi pemanfaatan sumber daya. Dalam perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan penting karena tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, maka dapat dipastikan bahwa sebuah perusahaan tidak akan mencapai tujuannya dan cenderung gagal. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, potensi setiap sumber daya manusia yang ada sangat besar, sehingga perusahaan harus dapat memanfaatkan dengan sebaik mungkin agar mampu menghasilkan *output* yang diinginkan secara optimal dan efektif. Tercapainya sebuah tujuan atau *goal* perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan canggih, sarana dan prasarana yang lengkap serta memadai, namun lebih bergantung dan fokus pada sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut.

Lerian (2019:2), bidang yang terpenting dalam manajemen adalah sumber daya manusia yang mana manusia merupakan asset perusahaan yang menjadi kunci suatu keberhasilan perusahaan. Adapun sumber daya yang dimaksud adalah seseorang yang dapat memberikan pikiran, kreativitas, bakat bahkan tenaga dalam bekerja. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk dapat mampu melakukan tugas yang sebelumnya sudah dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya agar lebih profesional, karyawan dapat menjadi lebih berpikir keras, disiplin dan lebih loyal demi keberhasilan pencapaian perusahaan.

Selain itu keberhasilan suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Setiap kegiatan atau tugas yang dilakukan oleh seseorang

individu didorong oleh adanya suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan

pendorong inilah yang memunculkan motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan seringkali dianggap sederhana tetapi dapat pula menjadi masalah yang begitu kompleks, karena sebagai manusia keinginan yang dipenuhi dapat menjadi motivasi bagi dirinya sendiri. Sehingga masalah motivasi menjadi hal yang sulit dalam menentukan imbalan atau *feedback* yang mana akan dianggap penting bagi seseorang karena merupakan hal yang penting bagi dirinya sendiri tetapi belum tentu menjadi hal yang penting pula bagi orang lain. Apabila seseorang termotivasi, maka akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan keinginannya. Namun hal ini perlu didasari dengan upaya dan usaha yang keras, karena belum tentu pula upaya yang keras tersebut dapat menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dengan arah yang dikehendaki oleh perusahaan.

Motivasi ialah pemberian daya penggerak yang menghasilkan dorongan supaya seorang mempunyai kemauan serta keinginan buat melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama, serta memaksimalkan seluruh upayanya guna menggapai tujuan dan kepuasan. Pemberian motivasi berawal dari sesuatu rangkaian yang bermula dari pemenuhan kebutuhan, timbul kemauan, lalu melaksanakan aktivitas serta tindakan yang akhirnya bakal menciptakan suatu keputusan. Dengan kata lain, jika seorang karyawan termotivasi, pekerjaannya akan lebih intens dan meningkat dibandingkan dengan karyawan yang kurang motivasi Irawan *et., al* (2020).

Motivasi juga merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka sendiri. Seseorang yang termotivasi akan menjalankan tugas yang cukup lama untuk mencapai tujuannya. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi juga, oleh karenanya perusahaan diharapkan dapat mendukung pelaksanaan tugas karyawan sebab dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugasnya dalam suatu perusahaan, untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut perusahaan dapat memberikan kenaikan gaji kepada karyawan agar semakin meningkatkan motivasi dalam bekerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Yani dan Amsal Irnalis (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bappeda Aceh Barat Daya

mengenai motivasi kerja juga menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan dan membentuk kepuasan kerja untuk mendapatkan hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja.

Setiap perusahaan tentunya akan berusaha dan mengupayakan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai karena setiap karyawan pasti mempunyai tingkat atau level kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga tinggi atau rendahnya tingkat produktivitas tiap karyawan tersebut sangat mempengaruhi keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka akan bekerja dengan perasaan yang senang dan tidak menutup kemungkinan akan menjadi lebih loyal terhadap perusahaan. Sehingga besar kemungkinan produktivitas karyawan tersebut akan tinggi dan memperbesar peluang perusahaan untuk mencapai targetnya. Namun sebaliknya apabila motivasi karyawan dalam bekerja menjadi rendah maka dapat mengakibatkan menurunnya pula tingkat produktivitas karyawan tersebut sehingga tidak dapat mencapai target perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah persaingan kerja. Persaingan kerja dalam suatu tempat kerja merupakan hal yang sudah umum atau biasa terjadi di ruang lingkup perusahaan. Namun terkadang adanya persaingan kerja tersebut menyebabkan suasana kerja karyawan terganggu sehingga dapat menghambat kerja karyawan yang akhirnya berakibat pada produktivitas kerja karyawan bisa menurun atau menjadi rendah.

Malayu S.P Hasibuan (2019:199) mengatakan, "Persaingan kerja adalah kegiatan yang didasarkan atas sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Persaingan tersebut dimotivasi oleh ambisi untuk memperoleh pengakuan, penghargaan ataupun status sosial yang terbaik". Persaingan kerja dalam perusahaan biasanya diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan bukan merupakan ajang untuk egoisme antar individu didalam perusahaan, yang dapat menyebabkan konflik antar individu. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat meyakinkan karyawannya agar bersaing secara sehat dan tidak menimbulkan persaingan yang negative antar rekan kerja karena pada

hakikatnya persaingan di dalam perusahaan adalah untuk mencapai tujuan bersama bukan untuk mencapai tujuan pribadi atau interpersonal.

Melalui wawancara awal yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan PT. Marinal Indoprima terdapat banyak karyawan dengan tugas dan posisinya masing-masing sehingga karyawan tersebut di bagi ke dalam beberapa kategori sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kategori Karyawan PT. Marinal Indoprima

Kategori	Posisi karyawan
Karyawan Bulanan Tetap	Terdiri dari staff ; Manager produksi
Karyawan harian tetap	Packing dan sizing
Karyawan harian lepas	Pengadaan bahan baku
Pekerja borongan	Pelaksanaan sortir, perebusan dan penjemuran

Sumber: PT. Marinal Indoprima, November, 2022

Dari tabel 1.1 diatas terdapat 4 kategori karyawan dengan tugasnya masing-masing. Dengan adanya beberapa kategori karyawan maka tidak menutup kemungkinan adanya persaingan yang ketat pada seluruh karyawan di PT. Marinal dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk bisa memperoleh posisi yang baik atau naik jabatan agar memperoleh gaji atau upah yang lebih meningkat daripada sebelumnya, sehingga semakin memotivasi karyawan untuk bekerja secara giat.

Adanya motivasi kerja serta persaingan kerja karyawan dapat mendorong karyawan untuk produktif bekerja sebaik dan semaksimal mungkin, dengan begitu produktivitas kerja seorang karyawan tersebut menentukan keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Saat seseorang memiliki motivasi kerja dan persaingan kerja yang baik dan mempengaruhi produktivitas kerjanya yang menguntungkan perusahaan maka, akan timbul suatu kepuasan kerja sehinggal hal tersebut mendorong karyawan untuk tetap bersedia bekerja dalam jangka waktu yang lama dan tahan terhadap segala situasi yang ada di dalam perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya memiliki dua sisi yaitu dapat membuat seseorang menjadi lebih bersemangat dan bahagia dalam pekerjaannya atau membuat seseorang memutuskan untuk berhenti atau resign dari pekerjaannya dan mencari peluang bekerja di tempat lain. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya tentu memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2020:75), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat merefleksikan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dengan kata lain, kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang bisa membuat seseorang menyukai dan menyenangi pekerjaan yang dilakukannya karena ada perasaan senang dan tidak merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya. Vechio dalam Wibowo (2016:224), menyatakan jika kepuasan kerja adalah sebuah pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang menggambarkan dari sikap seseorang saat dihadapkan dengan tugas atau pekerjaannya.

Setiap orang yang bekerja tentu mengharapkan untuk mendapatkan kepuasan kerja dari tempatnya bekerja, karena akan mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja. Hal tersebut juga yang menjadi tujuan pimpinan perusahaan, sehingga pemimpin perusahaan perlu untuk mengetahui apa yang sebaiknya dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja terhadap para karyawannya, hal tersebut perlu dilakukan supaya para karyawan merasa lebih termotivasi untuk bertanggung jawab pada pekerjaan mereka dan melaksanakan tugas sebaik mungkin agar memperoleh hasil yang maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Ketidakpuasan karyawan terjadi apabila tidak adanya sinkronisasi antara perusahaan dengan apa yang diharapkan oleh karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya serta hal-hal yang menjadi haknya sebagai karyawan. Ketidakpuasan ini dapat menimbulkan sesuatu hal yang tidak diinginkan dan tentunya akan merugikan bagi perusahaan yaitu karyawan bisa saja mogok kerja, turunnya kinerja karyawan, tingkat pergantian karyawan atau turnover yang terlampaui tinggi dan lain-lain yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan pekerja borongan di PT. Marinal indoprima mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. Marinal indoprima banyak karyawan yang merasa perolehan gaji sudah sesuai dengan SOP tetapi apabila hasil dari jumlah bahan baku tiap kilogram yang dikerjakan sedikit maka gaji yang diterima karyawan pun sesuai dengan hasil dari jumlah bahan baku tiap kilogram tersebut. Dengan kata lain jika yang dihasilkan sedikit maka jumlah gaji atau upahnya pun sedikit. Dan hal tersebut menyebabkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja kurang.

Beberapa penelitian terdahulu juga membahas mengenai masalah pengaruh motivasi kerja, persaingan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja dan juga kepuasan kerja. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rindi Andika, Bambang Widjarnako, Rizal Ahmad (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, artinya kepuasan kerja dapat memediasi hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Persaingan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, hasil tersebut berarti bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja.

Maka, berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSAINGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALU KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. MARINAL INDOPRIMA SUMENEP”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka, rumusan masalah yang tepat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian pekerja pemborong di PT. Marinal Indoprima?
2. Apakah ada pengaruh antara persaingan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian pekerja pemborong di PT. Marinal Indoprima?
3. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian pekerja pemborong di PT. Marinal Indoprima?
4. Apakah ada pengaruh antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian pekerja pemborong di PT. Marinal Indoprima?
5. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian pekerja pemborong di PT. Marinal Indoprima?
6. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian pekerja pemborong di PT. Marinal Indoprima?
7. Apakah ada pengaruh antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian pekerja pemborong di PT. Marinal Indoprima?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh peneliti antara lain sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian pekerja pemborong di PT. Marinal Indoprima.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian pekerja pemborong di PT. Marinal Indoprima.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian pekerja pemborong di PT. Marinal Indoprima.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian pekerja pemborong di PT. Marinal Indoprima.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian pekerja pemborong di PT. Marinal Indoprima.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan bagian pekerja pemborong di PT. Marinal Indoprima.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian pekerja pemborong di PT. Marinal Indoprima.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dan memberikan masukan dalam pengembangan ilmu terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan pekerja pemborong PT. Marinal Indoprima. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan masukan dalam menentukan langkah-langkah yang diambil dimasa yang akan datang dan untuk bahan pemikiran dalam mengambil kebijaksanaan mengenai pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga perusahaan dapat menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang lebih meningkat serta memiliki

pengetahuan dan keterampilan yang berkembang yang dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan di masa yang mendatang.

2. Bagi akademisi dan dunia pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pembendaharaan kepustakaan dan informasi bahan kajian bagi Universitas Trunojoyo Madura serta dapat memberi sumbangsih ilmu yang bermanfaat bagi seluruh khasanah dunia manajemen dan dapat menjadi perbandingan untuk mahasiswa dalam menyusun penelitian.

3. Bagi peneliti

Untuk menambah informasi, pengetahuan, serta pemahaman mengenai pengaruh motivasi dan persaingan terhadap produktivitas karyawan bagian pekerja pemborong di PT. Marinal Indoprima. Selain itu juga bermanfaat dalam pengaplikasian ilmu yang telah diperoleh selama masa kuliah, sehingga dapat pula dijadikan sebagai bekal apabila penulis telah berada di dalam dunia kerja.