

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perekonomian suatu negara merupakan tujuan dari kegiatan bisnis. Setiap perusahaan dituntut untuk bekerja lebih baik secara efektif dan efisien untuk menghadapi tantangan perekonomian global. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting untuk kemajuan perusahaan, tanpa adanya unsur manusia sumber daya yang lain pun tidak akan berarti. Manusia dipandang sebagai faktor penentu yang memiliki inovasi dengan memberikan ide-ide yang akan direalisasikan untuk tujuan perusahaan dalam mewujudkannya. SDM yang baik merupakan harapan setiap perusahaan untuk itu perusahaan perlu menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal agar tercapainya produktivitas kerja yang tinggi.

CV. Fawas Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan yang berada di jalan Bersama, Bandar Selamat-Medan yang sudah memulai usahanya dari tahun 2001 yang pertama kali didirikan oleh Bapak H. Idul Haji dan istrinya Ibu Hj. Siti Shalehah yang dahulu dikenal dengan toko kue “Shafa” yang menyediakan berbagai macam kue, seperti roti kacang, kue pia, kue potong, kue bohong, dan berbagai kue-kue kering. Adapun jenis kue lainnya, seperti bolu untuk pada saat natal dan tahun baru, jenis kacang-kacangan seperti kacang arab, kacang madu, kacang arcis, dan juga ada manisan buah yang diproduksi khusus mendekati lebaran. Selain itu, CV. Fawas Jaya membuat paket-paket produksi kue kering. Proses pembuatan kue ini sudah menggunakan mesin yang sudah berstandar nasional.

Produktivitas merupakan tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa (Tsauri, 2013). Manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting bagi kehidupan manusia karena dapat mempermudah pekerjaan manusia dengan spesialisasi pekerjaan serta untuk mencapai efisiensi dan efektifitas (Firmansyah & Mahardika, 2018). Sumber daya manusia merupakan pelaksana dan pengendali atas segala aktivitas yang dijalankan setiap perusahaan yang merupakan penentu dari keberhasilan kinerja perusahaan. Pentingnya seorang

karyawan dalam suatu perusahaan ini mengharuskan perusahaan untuk mengelola dan menjaga potensi yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar tercapainya produktivitas yang efektif dan efisien. Kondisi yang terjadi pada karyawan CV. Fawas Jaya mereka masih memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi, fenomena ini dibuktikan dengan rekapan daftar absensi perusahaan yang di dapat peneliti dari HRD, berikut tabel 1.1 rekapan daftar absensi karyawan CV. Fawas Jaya Tahun 2022.

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan CV. Fawas Jaya Tahun 2022

Bulan	Sakit	Ijin	Alpha	Total
Januari	3	1	0	4
Febuari	2	2	0	4
Maret	3	1	0	4
April	2	2	0	4
Mei	1	1	0	2
Juni	0	1	1	2
Juli	1	0	0	1
Agustus	2	0	0	2
September	3	0	0	3
Oktober	1	1	0	2
November	3	0	0	3
Desember	0	1	1	2

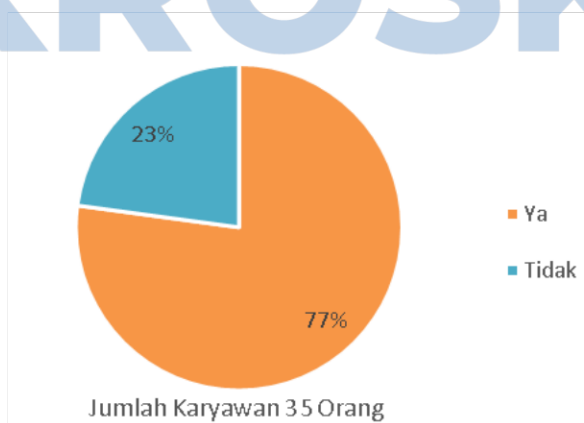
Sumber: CV. Fawas Jaya

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa selama setahun jumlah karyawan yang mangkir tidak mengalami peningkatan, ini diindikasikan siklus produktivitas yang tinggi sudah berjalan secara efektif dan efisien. Secara umum produktivitas dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor dari luar diri karyawan dan dari dalam karyawan itu sendiri. Faktor yang dari luar diri karyawan berupa budaya organisasi sedangkan faktor dari dalam karyawan itu sendiri berupa motivasi dan kepuasan kerja.

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersamaan serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders*, *characteristic of organization* dan *administration process* yang belaku. Budaya organisasi sangat penting itu karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya

yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. Budaya organisasi adalah mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins & Judge, 2015). Budaya organisasi yang telah dibangun sejak lama akan menentukan nilai-nilai dan kebiasaan yang dijadikan sebagai acuan karyawan untuk berperilaku.

CV. Fawas Jaya merupakan salah satu perusahaan yang berkompeten dalam menjalankan budaya organisasinya, dalam menjalankan usahanya, CV. Fawas Jaya telah banyak melalui dinamika proses dalam merintis usahanya. CV. Fawas Jaya menerapkan konsep *spiritual company* yakni berdagang sambil berdakwah dengan mencoba meneladani nilai-nilai *spiritual* dalam berniaga. CV. Fawas Jaya menganggap karyawan itu adalah aset, *owner* memiliki kepemimpinan yang sangat demokratis menghargai potensi setiap individu dan mau mendengarkan nasihat serta keluhan bawahannya, sehingga sikap inilah yang menumbuhkan rasa loyalitas karyawan dengan tidak pernah hitungan jam kerja pulang. Adanya *breafing* sebelum memulai bekerja merupakan rutinas yang dilakukan seluruh karyawan CV. Fawas Jaya sehingga konsep inilah yang membawa keberhasilan dan kesuksesan dari usaha CV. Fawas Jaya. Ini terlihat dari hasil *pra-survey* yang dilakukan peneliti pada saat observasi pendahuluan dengan memberikan pertanyaan kepada 35 karyawan yaitu “apakah setiap karyawan memahami dan meneladani akan nilai-nilai dari konsep *spiritual company* dan rutinitas “*breafing*” yang dilakukan sebelum memulai pekerjaan?”. Berikut grafik hasil *pra-survey* tersebut.



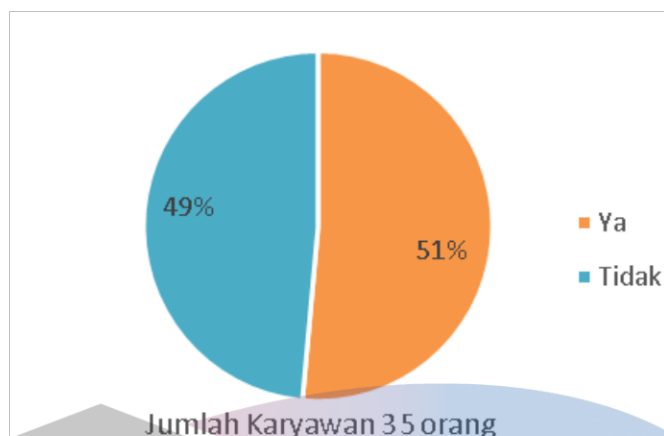
Gambar 1.1 Grafik Hasil Pra-Survey 1

Sumber: Data Primer Tahun 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pra-survey 1 yang terdapat pada gambar 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa sebesar 77% dari 35 responden yaitu 27 orang yang menjawab “ya” yang berarti karyawan sudah memahami dan meneladani akan nilai-nilai dari konsep *spiritual company* dan rutinitas “*breafing*. Kemudian sebesar 23% dari 35 responden yaitu 8 orang yang menjawab “tidak” yang berarti masih ada karyawan yang belum memahami dan meneladani akan nilai-nilai dari konsep *spiritual company* dan rutinitas “*breafing*. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Alexandri, 2020). Namun dalam penelitian lainnya menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Hutasoit, 2020).

Kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan produktivitas kerja karyawan secara efektif dan efisien. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki motivasi atau dorongan kerja yang sangat tinggi, dengan adanya motivasi tersebut berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang sifatnya subyektif didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas (Tsauri, 2013). Dengan demikian jika keinginan mereka terpenuhi maka produktivitas kerja mereka akan meningkat begitu pula sebaliknya.

Pada saat melakukan observasi dilapangan ditemukan beberapa fenomena yang terjadi di CV. Fawas Jaya yaitu beberapa karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka disebabkan proses GMP (*good manufacturing practies*) yang terlalu banyak membuat mereka harus datang lebih awal dari jam masuk kerja ini membuat mereka mudah merasa cepat lelah dan capek secara fisik sehingga membuat konsentrasi karyawan sedikit terganggu dalam melakukan pekerjaannya dan juga karyawan bagian produksi di area pencetakan merasa ketidakpuasan terhadap persediaan alat yang dibutuhkan karena persediaan alatnya masih manual sehingga memakan waktu yang lama menyelesaikannya. Untuk pra-survey mengenai kepuasan kerja, penulis menanyakan tentang “apakah sistem GMP sudah membuat anda puas dalam bekerja?”. Berikut grafik hasil pra-survey 2 mengenai kepuasan kerja yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



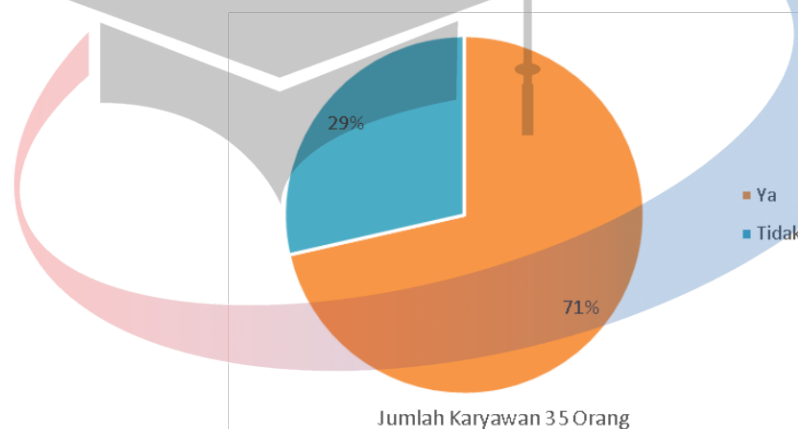
Gambar 1.2 Grafik Hasil Pra-Survey 2

Sumber: Data Primer Tahun 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pra-survey 2 yang terdapat pada gambar 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa sebesar 51% dari 35 responden yaitu 18 orang yang menjawab “ya” yang berarti karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja. Kemudian sebesar 49% dari 35 responden yaitu 17 orang yang menjawab “tidak” yang berarti ada karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Sudanang, 2019). Namun dalam penelitian lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Alexandri, 2020).

Selain itu dalam meningkatkan produktivitas kerja yang perlu diperhatikan juga adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela, dan penuh tanggungjawab (Agustini, 2019). Motivasi menjadi peranan yang dibutuhkan bagi setiap organisasi, karenanya motivasi menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja dan menimbulkan rasa semangat serta kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Perlu diketahui motivasi dipengaruhi oleh adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan, meningkatkan prestasi kerja dan mencari pengalaman. Banyak sekali keinginan diri sendiri terutama berkaitan dengan gaya hidup seseorang yang termotivasi ingin mempunyai barang seperti orang lain punya. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan yang kurang baik akan mempengaruhi produktivitas dan berdampak buruk bagi perusahaan.

Dalam menjalankan usahanya, CV. Fawas Jaya sangat mengapresiasi kepada karyawan yang rajin dan berprestasi dengan memberikan bonus atau insentif dan juga akan memberikan *field trip* liburan keluar kota jika pencapaian lebih dari target. Selain itu perusahaan juga memberikan peluang bagi karyawan teladan yang memiliki prestasi untuk di promosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Untuk pra-survey mengenai motivasi, penulis menanyakan tentang “apakah bonus atau insentif dan juga *field trip* liburan yang diberikan perusahaan dapat membuat anda termotivasi untuk rajin bekerja dan meningkatkan prestasi kerja anda?”. Berikut grafik hasil pra-survey 3 mengenai motivasi yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1.3 Grafik Hasil Pra-Survey 3

Sumber: Data Primer Tahun 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pra-survey 3 yang terdapat pada gambar 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa sebesar 71% dari 35 responden yaitu 25 orang yang menjawab “ya” yang berarti karyawan termotivasi atas bonus atau insentif dan juga *trip* liburan yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang rajin bekerja. Kemudian sebesar 29% dari 35 responden yaitu 10 orang yang menjawab “tidak” yang berarti ada karyawan yang merasa belum termotivasi terhadap bonus atau insentif dan *trip* liburan yang diberikan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Kiki Cahaya Setiawan, 2015). Namun dalam penelitian terdahulu lainnya menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Fajriyah, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Fawas Jaya Medan-Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Fawas Jaya?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Fawas Jaya?
3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Fawas Jaya?
4. Apakah budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Fawas Jaya?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Melihat luasnya ruang lingkup yang dikaji dalam penelitian ini maka ruang lingkup yang dikaji dibatasi sebagai berikut:

1. Variabel Terikat : Produktivitas kerja (Y)
2. Variabel Bebas : Budaya organisasi (X1)
Kepuasan kerja (X2),
Motivasi (X3)
3. Objek Penelitian : CV.Fawas Jaya
4. Periode Penelitian : Febuari-Juli 2023

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Fawas Jaya.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Fawas Jaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Fawas Jaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Fawas Jaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengembangkan teori yang ada serta dapat memberikan informasi bagi penelitian selanjutnya mengenai manajemen bisnis, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan bermanfaat dalam mempertimbangkan, menjelaskan, memberikan pandangan terhadap situasi kasus yang terjadi dan menyelesaikan masalah produktivitas kerja karyawan bagi objek penelitian yaitu CV.Fawas Jaya serta dapat menjadi bahan masukan bagi pihak terkait dalam menentukan kebijakan dan pengembangan dalam menjalankan bisnis khususnya mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Maan Ghadaqo Shiddiq Lestari Jombang (Hamisah, 2019)”. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel budaya organisasi, dan kepuasan kerja sedangkan penelitian ini menambahkan variabel motivasi, Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela, dan penuh tanggungjawab (Agustini, 2019). Alasannya karena motivasi juga memiliki peran startegik dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, dengan adanya motivasi karyawan bisa semangat, rela, dan penuh tanggungjawab terhadap pekerjaannya, sehingga motivasi tinggi akan juga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Objek penelitiann sebelumnya merupakan karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan CV.Fawas Jaya.
3. Periode pengamatan penelitian terdahulu yaitu sejak bulan Januari sampai April 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL