BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Yudhaningsih (2016) menyatakan bahwa Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun yang bergerak di bidang jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan didalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan, terutama bila mengingat di era perdagangan bebas yang akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efesien, efektif dan produktif.

Amita (2013:3) menyatakan bahwa Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusia segala inovasi akan direalisir dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya yang diharapkan suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja dan komitmen kerja yang tinggi.

Haryono (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bagi karyawan, adanya pemberian motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian motivasi kerja merupakan suatu sarana guna meningkatkan efesensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tentunya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan tetap mampu bersaing dan dapat mencapai tujuannya, dan faktot-faktor yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas (Ni Putu Pradita Laksmiari, 2017).

Komitmen kerja adalah sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Komitmen kerja melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi, dan memiliki

implementasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan ketertiban individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut (Nashrudin Setiawan, Husni M. Ritonga, 2017).

Loyalitas karyawan yaitu tingkatan karyawan yang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan melanjutkan bekerja secara aktif berpartisipasi dalam perusahaan (Newstrom, 2011: 223) dalam (Wibowo, 2017: 430). Loyalitas merupakan bentuk nyata dari komitmen organisasional karyawan (Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske, 2012: 182) dalam (Wibowo, 2017: 430). Loyalitas karyawan adalah keinginan, kesediaan dan tindakan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil tercapai secara keputusan pasti karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan atau tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektifitas yang mengarah pada pecapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pecapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan (Abomeh, 2015). Produktivitas kerja merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan

tidak berhasil meraih tujuan perusahaan (Dobre, 2018). Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan padanya. Pada dasarnya seorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakal pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik lagi dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan sesuai kompetensi serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi (Ruauw dkk., 2015)

Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT. Sari Warna Asli Textile Industri merupakan dulu PT. Sari Warna Asli V Kudus, sekarang menjadi PT.Tubantia kudus spinning mills. Perusahaan benang PT. Tubantia Spinning Mills Kudus merupakan perusahaan kerja sama (Joint Venture). Antara orang asing dengan orang indonesia, yang didirikan pada tanggal 08 Februari 1974 dengan akta notaris Kartini Mulyadi SH, serta dibuat dalam hal tambahan berita negara Republik Indonesia pada tanggal 06 Agustus 1974 No. 68.

PT. Tubantia kudus spinning mills ini dalam bentuk Penanaman Modal Asing. Adapun Perseroan didirikan dalam jangka waktu 75 tahun. Letak PT. Tubantia kudus di Desa Besito, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus, dulu tanah tersebut adalah bekas Pabrik Gula milik Belanda. Tujuan pendirian perusahaan adalah mengusahakan pembuatan Benang dari Cotton atau dari serat buatan atau sintesis, menjalankan perdagangan nasional dan perdagangan internasional dari hasil produksi tersebut, memanfaatkan dan menyerap tenaga kerja yang tersedia. Adapun orang yang memprakarasi berdirinya “PT. Tubantia Kudus Spinning

Mills" itu adalah Bapak H. Ali Abdullah, Bapak Just Sargi dan Nona Dian Paramita Tamsil

Pihak HRD perusahaan di PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus memantau secara langsung terhadap para karyawannya, seperti memantau karyawan dalam berpakaian dan memantau daftar hadir. Pertama, dari segi berpakaian. Dalam hal ini pakaian karyawan sudah diatur oleh perusahaan. Apabila diketahui karyawan melanggar dalam berpakaian maka akan diatasi tindakan berdasarkan tingkat pelanggarannya. Apabila karyawan memakai pakaian yang model robek-robek maka oleh perusahaan akan dilakukan tindakan berupa merobek sekalian pakaian tersebut, karena hal itu menjunjukan tindakan yang tidak disiplin dalam bekerja. Selain itu, jika karyawan bekerja tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan misalnya tidak target atau tidak dapat memenuhi kriteria produk yang sesuai dengan standar maka karyawan tersebut akan dikenai sanksi berupa mutasi kerja atau pemindahan bagian kerja. Hai ini ditegaskan oleh admin dari manager personalia, bahwa apabila karyawan tidak bisa bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan maka mereka akan dipindahkan. Selanjutnya dalam hal kehadiran, kepala HRD di PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus pada masing-masing divisi produksi mendata karyawannya secara satu persatu. Hal ini dilakukan agar karyawannya terkontrol dalam hal kehadiran. Jadi yang tidak masuk atau terlambat akan ketahuan.

Bagi karyawan yang tidak masuk besoknya akan dipanggil untuk menghadapi atasan dan akan ditanyai alasannya kenapa tidak hadir. Jika alasannya masuk akal dan dapat diterima maka karyawan tersebut akan dimaklumi. Tetapi

jika alasannya tidak masuk akal maka karyawan tersebut akan mendapatkan teguran dan sanksi. Selanjutnya untuk karyawan yang datang terlambat akan dikenai teguran dan sanksi pula. Batas keterlambatan yang dapat ditoleransi yaitu 15 menit, karyawan yang terlambat akan dikonfirmasikan kepada HRD. Jika melebihi batas tersebut maka tidak diperbolehkan masuk untuk bekerja meski karyawan tersebut baik dalam bekerja tetap saja tidak boleh masuk, karena hal ini mencerminkan sikap yang tidak baik dan akan mengganggu produktivitas kerja karyawan yang lain. Hal ini dapat dilihat dari presensi karyawan di PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Presensi Karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industri Tahun 2020

No	Bulan	Masuk	Tidak Masuk	Jumlah Karyawan
1	Januari	146	17	164
2	Februari	146	16	162
3	Maret	142	16	158
4	April	132	20	162
5	Mei	130	20	160
6	Juni	137	17	154
7	Juli	132	19	151
8	Agustus	140	16	156
9	September	136	18	154
10	Oktober	138	18	156
11	November	137	20	157
12	Desember	145	16	161

Sumber: PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus tahun 2020.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran alpa di atas lebih sedikit dibandingkan dengan sakit dan izin. Karyawan yang tidak masuk dikarenakan sakit sebanyak 78 karyawan. Karyawan yang tidak masuk dikarenakan

izin sebanyak 114 karyawan. Karyawan yang tidak masuk dikarenakan alpa sebanyak 21 karyawan.

Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil produksi yang diperoleh oleh karyawan. Membicarakan tenaga kerja berarti membicarakan sesuatu yang berhubungan langsung dengan manusia yang berasal dari latar kehidupan yang berbeda sehingga produktivitas yang dicapai juga berbeda. Dalam hal ini karyawan yang dimasksud adalah karyawan bagian produksi pada PT. Sari Warna Asli Textile Industri. Survey data yang diperoleh dari perusahaan yaitu terjadinya tingkat resign cukup tinggi. Berikut adalah tabel yang menunjukkan karyawan yang keluar dari PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus dari tahun 2017 sampai 2019.

Tabel 1.2
Data Resign Karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industri
Tahun 2020

Bulan	*Masuk*	*Resign*	Jumlah karyawan	Prosentase *Resign*
Januari	5	5	164	3,08 %
Februari	2	4	162	2,45%
Maret	2	6	158	3,79 %
April	4	0	162	0
Mei	3	5	160	3,12 %
Juni	0	6	154	3,89 %
Juli	0	3	151	1,98 %
Agustus	5	0	156	0
September	0	2	154	1,29 %
Oktober	7	5	156	3,2 %
November	4	3	157	1,91 %
Desember	6	2	161	1,24 %

Sumber : PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus,2020.

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri tiap tahunnya mengalami peningkatan yang sangat banyak, sehingga PT. Sari Warna Asli Textile Industri untuk segera mengisi kekosongan tenaga kerja agar kegiatan operasional perusahaan tetap berjalan lancar. Data tingkat *turnover* karyawan bagian produksi pada PT. Sari Warna Asli Textile Industri diatas data tahun 2017-2019. Tingkat resign karyawan bagian produksi mengalami peningkatan yang sangat tinggi pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebanyak 120 menjadi 180 karyawan jika dibandingkan pada tahun 2018. Tingginya resign karyawan pada PT. Sari Warna Asli Textile Industri dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar.

Saat perusahaan kehilangan sejumlah karyawan berarti ada posisi yang kosong, selama masa kosong tersebut, karyawan yang masih ada kadang kemampuannya tidak sesuai dengan tugas atau kebutuhan dari pekerjaan yang ada sehingga penyelesain pekerjaan akan menjadi lambat. Semakin banyak karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2017 hingga tahun 2019. Sehingga motivasi kerja juga dibutuhkan agar karyawan mampu bekerja lebih kompeten dan mampu berdaya saing dengan perusahaan lain. Manajer selalu memberikan motivasi pada karyawannya. Salah satunya dengan memberikan bonus berupa gaji tambahan apabila karyawan memenuhi target dan dapat memproduksi lebih banyak dari biasanya. Untuk karyawan yang rajin berangkat juga diberikan bonus. Apabila dalam satu bulan terus berangkat maka karyawan memperoleh bonus tambahan berupa uang, tetapi apabila karyawan tidak berangkat satu kali dalam satu bulan baik itu izin, sakit, atau alfa maka bonus akan hangus.

Terdapat *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan Husni Muharram Ritonga (2017) pemberian komitmen kerja kepada karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Tetapi Penelitian terdahulu selanjutnya yang dilakukan Moniharapon (2017) bahwa komitmen kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil Penelitian yang dilakukan Salis Rabindra Ishaya (2017) Pengaruh pemberian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan Abah, E. O (2016) menyimpukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil Penelitian yang dilakukan Novianti Agustin (2015) bahwa komitmen kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selanjunya penelitian Azuh Dominic (2015) bahwa komitmen kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.

Motivasi kerja dan komitmen kerja merupakan hal yang memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan dan produktivitas karyawan. Motivasi kerja yang baik dan komitmen kerja yang baik pula dapat menghasilkan perasaan baik pada karyawan sehingga dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja yang lebih giat lagi. Faktor sumber daya manusia memegang peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seorang karyawan dengan motivasi akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak

terpenuhi. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan Perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari sikap karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya.

Karyawan akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk memotivasi orang lain, Perusahaan dapat memberikan penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri. Penulis tertarik menulis permasalahan dan mengambil judul "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. SARI WARNA ASLI TEXTILE INDUSRI DI KUDUS".

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1) Variabel eksogen adalah motivasi kerja (X_1) dan komitmen kerja (X_2) dengan variabel endogen adalah produktivitas kerja (Y_2) dan variabel intervening adalah loyalitas karyawan (Y_1).

2) Objek penelitian ini adalah PT. Sari Warna Asli Textile Industri di Kabupaten Kudus, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang textile.
3) Responden dalam penelitian ini sebanyak 115 karyawan.
4) Penelitian dilakukan 1 bulan setelah mendapat pengesahan proposal.

1.3. Rumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi pada motivasi kerja yang sering dialami oleh perusahaan PT. Sari Warna Asli Textile Industri karyawan merasa bosan dengan rutinitas sehari-hari dan karyawan kurang nyaman dengan lingkungan kerja. Kemudian komitmen kerja yang kurang baik akan menimbulkan karyawan bermalasan dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dan lebih nyaman. Motivasi kerja dan komitmen kerja yang baik akan menimbulkan loyalitas kerja tersendiri bagi para karyawan sehingga dapat meningkatkan kerja di bagian produktivitas.

Permasalahan lain yang di alami oleh PT. Sari Warna Asli Textile Industri kurangnya komitmen kerja karyawan, jika seorang karyawan tidak memiliki komitmen maka ia tidak akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk membuat perusahaan berkembang. Penyebab kurangnya komitmen kerja pada seorang karyawan karena kurang pengalaman kerja, karyawan yang baru bekerja dengan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja di perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen kerja yang berbeda. Jika karyawan tidak memiliki motivasi kerja dan komitmen kerja maka tingkat resign karyawan akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang diatas masalah yang terjadi di PT. Sari Warna Asli Textile Industri di Kabupaten Kudus, maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industri di Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industri di Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja PT. Sari Warna Asli Textile Industri di Kabupaten Kudus?
4. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja PT. Sari Warna Asli Textile Industri di Kabupaten Kudus?
5. Bagaimana pengaruh loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja PT. Sari Warna Textile Industri di Kabupaten Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industri di Kabupaten Kudus?
2. Menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industri di Kabupaten Kudus?
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja PT. Sari Warna Asli Textile Industri di Kabupaten Kudus?

4. Menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja PT. Sari Warna Asli Textile Industri di Kabupaten Kudus?
5. Menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja PT. Sari Warna Asli Textile Industri di Kabupaten Kudus?

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini adalah :

a. Manfaat teoritis:

Memberikan kontribusi ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan upaya peningkatan produktivitas kerja melalui motivasi kerja dan komitmen kerja dengan loyalitas karyawan.

b. Manfaat praktis

Memberikan informasi dan kontribusi pemikiran pada perusahaan untuk upaya peningkatan produktivitas kerja PT Sari Warna Asli Textile Industri di Kabupaten Kudus terhadap motivasi kerja dan komitmen kerja, sehingga untuk membuat sebuah keputusan dan peraturan untuk kepentingan perusahaan bisa menggunakan hasil penelitian ini.