

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang krusial dalam pelaksanaan berbagai kegiatan perusahaan, meskipun banyak tugas dan fungsi tenaga kerja telah digantikan oleh teknologi yang terus berkembang. Namun, kenyataannya hingga saat ini tenaga kerja masih menjadi elemen kunci dalam memastikan kelancaran proses produksi. Oleh karena itu, setiap perusahaan menginginkan agar tenaga kerja mampu bekerja secara efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia, baik di sektor publik maupun swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Strategi pengembangan SDM melalui manajemen organisasi harus bersifat fleksibel dalam menerima ide-ide baru, meskipun saat ini mungkin terlihat kurang relevan, serta dapat melakukan reformasi mendasar terhadap praktik dan kebijakan yang bersifat konvensional.

Dalam suatu perusahaan maupun instansi sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja adalah hasil dari pemenuhan persyaratan kerja yang diperlukan oleh karyawan untuk mencapai hasil optimal dalam pelaksanaannya. Faktor manusia sebagai pelaksana utama pekerjaan menjadi elemen kunci dalam menentukan produktivitas kerja. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada dasarnya mencerminkan sikap yang selalu

berorientasi pada perbaikan, di mana metode kerja hari ini harus lebih baik daripada metode kerja kemarin, dan hasil yang dicapai esok hari harus lebih banyak atau lebih berkualitas dibandingkan dengan hasil hari ini Cipta dan Nasution (2019). Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan mampu menjadi karyawan yang efisien, efektif dan produktif.

Produktivitas kerja adalah salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Produktivitas yang tinggi memberikan dorongan bagi perusahaan untuk bersaing secara kompetitif di tengah persaingan bisnis yang semakin intens. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja, penempatan yang tepat, dan pengalaman kerja (Hasibuan, 2016:40).

Produktivitas adalah rasio antara hasil yang dicapai (*output*) dengan total sumber daya (*input*) yang digunakan dalam suatu periode waktu tertentu Riyanto (2019). Manfaat peningkatan produktivitas adalah menghemat sumber daya karena perusahaan dituntut menghemat dalam proses produksi, membantu memperkecil biaya karena dapat menekan biaya tenaga kerja, biaya bahan baku dan energi. Peningkatan produktivitas juga meningkatkan daya saing antar perusahaan karena perusahaan berusaha untuk menggunakan usaha yang sekecil mungkin untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Kegiatan peningkatan produktivitas perusahaan merupakan kegiatan yang tidak pernah berakhir seiring berjalannya perusahaan. Produktivitas yang tinggi akan membuat perusahaan berkembang dan dapat mempertahankan operasinya. Hasibuan (2020). Untuk

meningkatkan produktivitas, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang potensial, seperti tenaga kerja yang produktif, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta pengalaman kerja yang mendukung aktivitas karyawan.

Motivasi adalah dorongan untuk bekerja dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, hal ini dapat terlihat pada saat karyawan merasa senang dalam bekerja, karyawan mendapat kepuasan dalam bekerja, karyawan berusaha memperoleh hasil yang maksimal. Meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain dengan memberikan gaji yang adil dan layak, melindungi karyawan saat bekerja sehingga karyawan akan merasa tenang dan diperhatikan sehingga mendorong semangat karyawan saat bekerja. Apabila Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas yang tinggi, sedangkan motivasi kerja yang rendah akan berdampak pada produktivitas yang rendah pula.

Keberhasilan dari tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh upaya yang dilakukan manajemen sebagai pengelola organisasi pada sumber daya manusia secara menyeluruh terhadap perusahaan (Gitosudarno, 2021). Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan dikarenakan karyawan mampu menjadi perencana, pelaksana dan pengendalian yang memiliki peran aktif dalam mewujudkan tujuan. Selain itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yakni dengan adanya motivasi kerja menjadikan karyawan secara merasa aman dan semangat lewat lingkungan kerja

yang aman dan komunikasi yang efektif antar manajemen. Motivasi kerja sebagai upaya dalam merangsang untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka pemimpin juga harus mampu memberikan motivasi pada karyawannya agar semangat dalam bekerja, sehingga mampu menambah kinerja karyawan. Disamping faktor motivasi, pengalaman kerja juga diperlukan dalam menjalankan perusahaan. Yang dimaksud dengan pengalaman kerja adalah lamanya seseorang bekerja dalam suatu perusahaan.

Menurut Susanto (2020) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan mengenai metode suatu pekerjaan yang diperoleh melalui keterlibatan langsung karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus untuk memastikan kelancaran proses produksi. Selain itu, pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Faktanya, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin tinggi pula keahlian dan keterampilan yang dimilikinya dalam menjalankan tugas Leatemia (2019). Oleh karena itu, pengalaman kerja yang diperoleh seseorang akan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Selain pengalaman kerja, penempatan kerja yang tepat juga memiliki pengaruh besar terhadap jalannya produktivitas kerja. Menurut Mansyur (2020), Penempatan adalah proses penugasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan baru yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimilikinya. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan bisa dilakukan antara lain dengan penempatan kerja yang baik.

Penempatan kerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena penempatan yang tepat dapat memaksimalkan potensi dan kinerja mereka. Bahri (2019) Penempatan karyawan adalah proses penugasan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya, agar mereka dapat bekerja secara efektif. Proses ini didasarkan pada informasi yang diperoleh melalui analisis pekerjaan. Hal ini menerangkan bahwa penempatan yang dilakukan untuk setiap sumber daya manusia haruslah sesuai dengan keterampilan serta kemampuan dari masing-masing karyawan tersebut. Sehingga karyawan tersebut bisa melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Menurut Trisnawati (2019), Penempatan merupakan kebijakan yang diambil oleh pimpinan perusahaan atau bagian personalia untuk menentukan apakah seorang karyawan akan tetap atau dipindahkan dari suatu posisi atau jabatan tertentu, berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan, atau kualifikasi yang dimilikinya. Pihak manajemen harus dapat menempatkan posisi pekerjaan dari setiap karyawannya berdasarkan kompetensi serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Penempatan kerja yang baik juga dapat dilihat dari pengalaman kerja yang baik juga, dimana Pengalaman kerja adalah ukuran yang menggambarkan lamanya waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang, yang memungkinkan individu tersebut untuk memahami tugas-tugas pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik.

Produktivitas karyawan harus diperhatikan melalui motivasi kerja, penempatan dan pengalaman kerja. Keberhasilan target perusahaan bisa dilihat

dari produktivitas kerja karyawan. CV. Barokah Tahu Kesambi Pati merupakan perusahaan yang memproduksi tahu. Kondisi permasalahan yang timbul di CV. Barokah Tahu Kesambi Pati adalah tingkat produktivitas karyawan yang setiap bulan mengalami penurunan disebabkan kurang berhasilnya perusahaan untuk memilih, menempatkan dan mengembangkan sumber daya manusianya.

Kondisi tersebut juga harus didukung juga oleh peran serta karyawan yang mempunyai kemampuan-kemampuan yang mencukupi, kreatif, inovatif, dan sanggup bekerja keras sehingga dapat diperoleh cara-cara yang paling efisien dan efektif dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditentukan. Lalu masalah yang timbul lainnya seperti sebagian karyawan masih banyak yang belum memenuhi target yang sudah ditetapkan, dengan permintaan produksi yang semakin tinggi, dalam kegiatan produksi perusahaan yang belum bisa stabil setiap bulannya dalam menghasilkan jumlah produksi yang telah ditetapkan. Hal ini tentunya sangat merugikan perusahaan jika tidak secepatnya diatasi. Berikut merupakan bukti yang berupa tabel yang menunjukkan data produktivitas kerja karyawan pada CV. Barokah Tahu Kesambi Pati:

Tabel 1. 1
Tingkat Produktivitas Kerja CV. Barokah Tahu Kesambi Pati Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Presentase (%)
Januari	110	25.000	23.540	94
Februari	110	25.000	20.620	82
Maret	110	25.000	24.940	99
April	110	25.000	24.180	96
Mei	110	25.000	26.448	105
Juni	110	25.000	25.104	100
Juli	110	25.000	27.684	110
Agustus	110	25.000	26.880	107
September	110	25.000	24.580	98
Oktober	110	25.000	24.852	99
November	110	25.000	25.412	101
Desember	110	25.000	23.684	94

Sumber : CV. Barokah Tahu Kesambi Pati, 2024

Berdasarkan tabel 1.1, dapat di lihat bahwa target dan realisasi produksi CV. Barokah Tahu Kesambi Pati dapat mengalami perubahan setiap bulannya. Hal ini terlihat bahwa bulan Mei, Juni, Juli, Agustus, November tercapainya realisasi produksi sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sedangkan di bulan-bulan yang lain belum tercapai realisasi produksi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pencapaian target dan realisasi terendah terjadi pada bulan Februari sebesar 82% sedangkan pencapaian target dan realisasi produksi tertinggi terjadi pada bulan Juli 110%. Kondisi ini dapat terjadi untuk meningkatkan produktivitas yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan, mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Hal ini terlihat dari hasil produksi yang menunjukkan adanya ketidاكلancaran dalam produktivitas kerja karyawan. Akibatnya, kegiatan produksi perusahaan belum dapat berjalan dengan stabil setiap bulannya, sehingga jumlah produksi yang dihasilkan belum sesuai

dengan target yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi yang tepat akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Research Gap pada penelitian ini adalah berdasarkan hasil penelitian dari Zhafira Nathasa Idrus *et al.*, (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Bisnis Terpercaya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan Penelitian menurut Ryani Dhyani *et al.*, (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk menyebutkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dalam produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gloria Natalia Mandik *et al.*, (2019) yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado menyebutkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, sedangkan menurut Fathurrahman *et al.*, (2023) yang berjudul Pengaruh Penempatan, Etos Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menyatakan bahwa penempatan tidak berpengaruh secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Khardiyanti *et al.*, (2022) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan Dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Numbing Jaya Kecamatan Bintan Pesisir Kabupaten Bintan menyebutkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan menurut Mariani Tirsa Tamaka *et al.*, (2022) yang berjudul Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa penulis menarik untuk dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Barokah Tahu Kesambi Pati”**.

1.2 Ruang Lingkup

Penelitian ini termasuk berfokus pada MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, penempatan, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja karyawan pada CV. Barokah Tahu Kesambi Pati. Adapun ruang lingkup yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini berlokasi di Pabrik Tahu CV. Barokah Tahu Kesambi yang ada di Tayu Pati.

2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV. Barokah Tahu Kesambi Pati.
3. Variabel yang diteliti meliputi variabel dependen yaitu produktivitas kerja, dan variabel independen yaitu motivasi kerja, penempatan dan pengalaman kerja.
4. Jangka waktu penelitian ini yakni Agustus-Desember 2024.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas permasalahan penelitian yang ditunjukkan oleh tabel 1 data Produktivitas kerja pada CV. Barokah Tahu Kesambi Pati belum mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan dapat dilihat perubahan setiap bulannya dari bulan bulan Januari, February, Maret, April, September, Oktober, dan Desember yang belum tercapainya realisasi produksi sesuai dengan target yang telah ditetapkan, pada pencapaian target dan realisasi terendah terjadi pada bulan Februari yaitu sebesar 82%. Dikarenakan pengalaman kerja karyawan yang cukup rendah mengakibatkan masih banyak karyawan yang masih banyak belum mencapai target serta dapat disebabkan kurang berhasilnya perusahaan untuk memilih, menampatkan karyawannya serta kurangnya motivasi kerja dari perusahaan untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Barokah Tahu Kesambi Pati ?

2. Bagaimana pengaruh penempatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Barokah Tahu Kesambi Pati ?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Barokah Tahu Kesambi Pati ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, penempatan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Barokah Tahu Kesambi Pati ?

1.4 Tujuan Penelitian

Ditetapkannya tujuan dalam penelitian ini akan memberikan arah yang jelas. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Barokah Tahu Kesambi Pati adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Barokah Tahu Kesambi Pati.
2. Untuk menganalisis pengaruh penempatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Barokah Tahu Kesambi Pati.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Barokah Tahu Kesambi Pati.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, penempatan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Barokah Tahu Kesambi Pati.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya landasan teoritik dalam bidang ilmu pendidikan, serta menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Sebagai salah satu bahan masukan dan pertimbangan yang diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi CV. Barokah Tahu Kesambi Pati dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih baik.