

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah bagian yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. Ermawati et al. (2017) karyawan merupakan sumber daya manusia yang utama bagi perusahaan karena SDM memiliki pikiran dan tenaga yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dan berfungsi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan yang dimaksud yaitu tercapainya target dengan waktu yang ditentukan tanpa ada hambatan, tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa kerja keras dari individu atau karyawan tersebut. Tingginya kinerja individu karyawan di dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan dan rendahnya kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan.

Manajemen SDM adalah rangkaian berbagai sistem dalam sebuah organisasi untuk meyakinkan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien yang berguna mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah lingkungan di mana pekerja akan terus bertambah, hukum akan terus berubah, dan kebutuhan seseorang juga berubah, maka dari itu manajemen SDM harus terus mengalami penyesuaian dengan mengikuti perkembangan dan perubahan tersebut (Sunarsi 2019).

Rismayadi et al. (2015) menjelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja mempunyai fungsi yang besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka produktivitas tenaga kerja disebut bagian yang terpenting. Oleh karena itu produktivitas memiliki peran penting yaitu sebagai bagian yang tidak akan dipisahkan dalam menyusun strategi bisnis. Dengan meningkatkan produktivitas kerja akan berpengaruh pada motivasi tenaga kerja untuk melakukan kinerjanya lebih baik lagi. Ada beberapa faktor yang memberikan pengaruh atas naik turunnya produktivitas karyawan dalam bekerja, yang pertama yaitu motivasi intrinsik. Prihartanta et al. (2015) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik adalah rasa yang

timbul dari tanpa adanya dorongan dari luar, karena dorongan tersebut berasal dari dalam diri individunya. Sebagai contoh yaitu individu yang menyukai kegiatan bekerja, tidak perlu adanya dorongan dari orang lain, individu tersebut akan memberikan kinerja terbaiknya tanpa ada rasa paksaan dari orang lain. Jika dilihat dari sudut pandang tujuan kegiatan yang dilakukannya, motivasi intrinsik ini adalah keinginan tercapainya tujuan individu dari kegiatan yang dilakukannya.

Andry (2018) ditemukan pengaruh negatif antara motivasi intrinsik terhadap produktivitas karyawan dikarenakan karyawan tidak memiliki kesadaran diri sendiri untuk menaikkan produktivitas kerja namun atas kesadaran dari luar diri karyawan tersebut. Sedangkan dalam penelitian Hunafa (2021) dan Megawati et al. (2017) menjelaskan adanya pengaruh positif antara motivasi intrinsik terhadap produktivitas karyawan dikarenakan adanya dorongan dari diri sendiri untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Sedangkan faktor kedua adalah sosial teknis sistem. Sosial teknis sistem merupakan cara memandang organisasi yang menekankan keterkaitan dimensi teknis dan dimensi sosial. Prasetyawan (2018) dimensi teknis memiliki sifat yang tidak resmi (bebas) dan mengetahui bagaimana cara untuk melakukan sesuatu. Dimensi teknis memiliki pengalaman yang mengandung prinsip dan pengetahuan. Oleh karena itu, sulit untuk dijelaskan. Dimensi teknis mementingkan pada keterampilan yang dibutuhkan untuk sebuah organisasi. Dimensi ini berisi keahlian pada bidang teknis yang diperlukan untuk menggerakkan organisasi, misalnya keahlian pemasaran, komputer dan lain sebagainya Ahdiyana (2011). Sedangkan Sari dan Nurdianto (2007) dimensi sosial merupakan kebutuhan individu yang akan tercukupi dengan adanya hubungan dalam sosial, baik dengan lembaga perusahaan maupun dengan masyarakat. Seseorang bekerja untuk sebuah sumber kontak sosial, dan begitu di dalam pekerjaan mereka memiliki pengaruh besar pada bagaimana mereka bekerja. Suatu pekerjaan juga mempunyai kontribusi bagi kesejahteraan ekonomi dalam masyarakat, wilayah, atau sebuah negara secara keseluruhan. Sedikit dalam suatu masyarakat yang tidak berusaha mencari perusahaan perusahaan baru yang akan memberikan lapangan kerja bagi penduduknya. Untuk mencukupi kebutuhan pada dimensi sosial ini akan mendorong produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Abdul dan Saleh (2018) menghasilkan variabel sosial teknis sistem yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun berbanding terbalik, Asbani et al. (2020) dan Agustinus (2016) menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara sosial teknis sistem dengan produktivitas karyawan.

Dan yang terakhir adalah pengayaan pekerjaan. Pengayaan Kerja (*job enrichment*) adalah salah satu intervensi yang paling umum untuk meningkatkan kinerja pada tingkat individu. *Job enrichment* mempengaruhi motivasi kerja bagi karyawan dengan memberikan ruang untuk karyawan agar bisa menunjukkan kemampuan dalam bentuk keterampilan maupun pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Bisa diartikan tingginya *job enrichment*, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi dapat ditingkatkan dengan berbagai cara, salah satunya dengan memberikan job enrichment pada para karyawan Raza dan Nawaz (2011).

Latifah (2020) dan Alfariyati (2021) menghasilkan hubungan positif antara pengayaan pekerjaan dan produktivitas karyawan. Karena keduanya saling berhubungan dan berpengaruh satu sama lain. Sedangkan Purba dan Senati (2004) terjawab adanya pengaruh negatif antara pengayaan pekerjaan dan produktivitas karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Antara Kata Group yaitu pada masa pandemi yang berlangsung sangat lama, dan PT. Antara Kata menjadi salah satu perusahaan yang berdampak akibat pandemi covid 19. Akibat pandemi tersebut perusahaan memiliki kebijakan baru menyesuaikan dengan pendapatan yang semakin menurun setiap bulannya. Pengurangan hari dan jam kerja operasional salah satu kebijakan baru yang berlaku di PT. Antara Kata Group, ini menjadikan *salary* karyawan juga semakin menurun. Dalam teori, jika semakin turun gaji karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga semakin menurun. Namun sebaliknya pada PT. Antara Kata Group, tercatat produktivitas karyawan semakin meningkat. Perbedaan inilah yang menjadi tertatik untuk mencari penyebab atas meningkatnya produktivitas karyawan di era pandemi covid 19 padaperusahaan PT. Antara Kata Group.

Setelah melakukan penelitian kurang lebih satu sampai dua bulan, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan di PT. Antara Kata Group semakin tinggi karena terdapat motivasi intrinsik pada karyawan. Adanya dorongan semangat atau niat dari dalam diri karyawan PT. Antara Kata Group yang tinggi mengakibatkan produktivitas karyawan semakin tinggi juga. Tidak hanya motivasi intrinsik, namun ada 2 faktor lainnya yang mengakibatkan produktivitas karyawan meningkat, yaitu sosial teknis sistem dan pengayaan pekerjaan. PT. Antara Kata Group tetap memberikan *reward* bagi karyawan yang disiplin dan menjalankan pekerjaannya dengan baik dari awal hingga akhir. *Reward* tersebut merupakan tunjangan kedisiplinan, tidak hanya tunjangan kedisiplinan namun perusahaan juga memberikan ruang kepada karyawan yang berniat untuk belajar dan berkembang dengan memperbolehkan mengikuti acara lomba yang berhubungan dengan pekerjaan dan memberikan dukungan dalam bentuk moril maupun materil. Dengan alasan tersebut karyawan pada PT. Antara Kata Group tetap mengalami kenaikan produktivitas karyawan. Karena tidak semua perusahaan yang bergerak di bidang yang sama dengan PT. Antara Kata Group mampu memberikan ruang yang sama dengan perusahaan ini.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini akan menguji faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Antara Kata Group Semarang, dalam konteks individu. Hal ini dilakukan karena adanya fenomena yang terjadi pada PT Antara Kata Group Semarang, serta ketidakkonsistenan temuan empiris pada penelitian sebelumnya.

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Antara Kata Group Semarang ?
2. Apakah sosial teknis sistem berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Antara Kata Group Semarang?
3. Apakah pengayaan pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Antara Kata Group Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk memahami dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas karyawan pada PT. Antara Kata Group Semarang.
2. Untuk memahami dan menganalisis pengaruh sosial teknis sistem terhadap produktivitas karyawan pada PT. Antara Kata Group Semarang.
3. Untuk memahami dan menganalisis pengaruh pengayaan pekerjaan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Antara Kata Group Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai tumpuan dan bahan pertimbangan untuk peningkatan ilmu pengetahuan yang memiliki hubungan dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Sebagai sarana informasi dan petunjuk bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan menentukan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan pada PT. Antara Kata Group Semarang.
3. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi bagi yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama.

