

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat dirasakan.

Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik daro hari ini. Secara umum produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara output dan input. Penggunaan rasio ini harus memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlah), aspek kepemimpinan (pengarahan dan pembinaan) maupun aspek sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengelolanya (teknologi). Karena faktor manusia merupakan faktor produktivitas yang terpenting, maka dalam pengelolaannya pun harus berbeda dari faktor produksi yang lain. Para karyawan itu adalah manusia yang mempunyai pribadi yang beraneka ragam

yang harus dihormati dan dihargai harkat dan martabatnya. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sadili, 2011:42).

Rendahnya produktivitas karyawan sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan karyawan memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk

melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Produktivitas kerja yang baik adalah kerja yang optimal, yaitu bekerja sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan yang menurun, begitu pula yang dialami oleh Bank BTN Cabang Gorontalo kualitas kerja karyawan masih rendah karena belum mampu menimbulkan citra positif perusahaan yang berdampak pada keluhan nasabah, keluhan nasabah tersebut diantaranya adalah lamanya proses pelayanan, adanya penumpukan nasabah pada jam-jam istirahat, dan lain-lain. Begitu juga ketelitian kerja masih rendah dikarenakan beberapa data nasabah masih terdapat kesalahan dalam penginputan. Kuantitas kerja karyawan di Bank BTN dari segi pekerjaan atau tugas yang dilakukan karyawan belum sesuai dengan target yang telah ditentukan, Jumlah pekerjaan yang dihasilkan masih rendah dan kurang memuaskan. Waktu kerja karyawan di Bank BTN bahwa terkadang beberapa karyawan datang terlambat dan terlambat masuk pada jam Istrahat siang telah selesai.

Tabel 1.1 Hasil pencapaian produktivitas kerja berdasarkan kuantitas kerja karyawan pada penilaian Tahun 2015.

Nilai	Kriteria Penilaian	Jumlah Karyawan
5	Sangat Memuaskan: Apabila hasil akhir tahun melebihi sasaran 25% atau lebih ( $\geq 25\%$ )	7
4	Memuaskan/Baik: Apabila hasil akhir tahun melebihi sasaran 10% s.d < 25%	5
3	Baik: Apabila hasil akhir tahun mencapai sasaran yaitu diantara -25%% s.d -10%	10
2	Cukup: Apabila hasil akhir tahun sebagian tidak tercapai yaitu diantara -25%% s.d -10%	14
1	Kurang: Apabila hasil akhir tahun jauh di bawah sasaran -25% atau lebih ( $\geq -25\%$ )	1
Total		39

Sumber: Bank BTN Kantor Cabang Gorontalo, Data 2015.

Berdasarkan tabel di atas bahwa 39 orang karyawan yang produktivitas kerjanya cukup lebih tinggi dari kriteria lainnya dan kurang mencapai target atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa hasilnya sedikit dibawah yang diharapkan.

Data keterlambatan karyawan berdasarkan absensi diuraikan sebagai berikut:

Tabel. 1.2 Tabel Keterlambatan Waktu Kerja Karyawan

No	Data Triwulan 1	Jumlah
1	Terlambat Masuk Kantor	12
2	Terlambat Masuk Jam Istrahat	23

Sumber: Bank BTN Kantor Cabang Gorontalo, Data 2016.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keterlambatan karyawan umumnya pada jam masuk istirahat kerja, permasalahan ini harus

mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajemen BTN Cabang Gorontalo.

Salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai produktivitas yang tinggi. Sehingga alangkah lebih baik jika motivasi kerja karyawan perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan produktivitas yang baik.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie (Dalam Samsudin 2006:281), motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat bekerja dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Fasilitas kerja sangat mendukung pencapaian kerja akan tetapi disisi lain karyawan yang kurang termotivasi akan sulit meningkatkan produktivitas

dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya. Fasilitas kerja yang lengkap akan membawa dampak positif bagi instansi jika dibarengi dengan motivasi karyawan. Karena motivasi sangat penting bagi seorang karyawan karena dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan mengalami semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan apabila fasilitas kerja karyawan yang memadai maka akan menambah kenyamanan dalam pekerjaannya bagi suatu instansi/perusahaan.

Fasilitas kerja yang kurang mendukung pelaksanaan kerja, serta pemberian motivasi kerja karyawan yang masih mengalami kendala dalam hal mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif serta lingkungan kerja yang bising dengan suara kendaraan dan kurang menyenangkan. Mengakibatkan produktivitas kerja kian menurun. Keadaan tersebutlah yang mendorong penulis untuk memilih judul "Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BTN Cabang Gorontalo".

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latarbelakang tersebut diatas, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini, diantaranya :

1. Tingkat produktifitas kerja Karyawan Bank BTN Cabang Gorontalo yang cenderung menurun, kualitas kerja karyawan masih rendah serta segi pekerjaan atau tugas yang dilakukan belum sesuai dengan target yang

telah ditentukan dan terdapat beberapa karyawan datang terlambat jam masuk pagi dan jam setelah jam istirahat siang

2. Fasilitas kerja yang kurang mendukung pelaksanaan kerja, serta pemberian motivasi kerja karyawan yang masih mengalami kendala dalam hal mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif serta lingkungan kerja yang bising dan kurang menyenangkan.
3. Sikap karyawan dalam bekerja belum menyesuaikan dengan keinginan atasan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada identifikasi masalah tersebut diatas, penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BTN Cabang Gorontalo?
2. Apakah terdapat Pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BTN Cabang Gorontalo?
3. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BTN Cabang Gorontalo?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Melihat rumusan masalah tersebut diatas, penulis dapat merumuskan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BTN Cabang Gorontalo

2. Untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BTN Cabang Gorontalo
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BTN Cabang Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Yang menjadi manfaat dalam tulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Praktis sebagai bahan informasi Menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai Motivasi dan Fasilitas Kerja di Bank BTN Cabang Gorontalo.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil langkah manajerial dengan memperhatikan setiap keadaan produktivitas karyawan.
3. Diharapkan dapat Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pembandingan bagi pembaca yang akan melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja di masa yang akan datang.