

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut dimana manusia baru dikatakan hidup bermakna apabila ia bekerja dan berkarya. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organisme* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya

Produktivitas kerja menurut (Priscilia, Kojo, and Dotulong 2017) Hasibuan (2007) adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut (Maghfiroh, Wahyuni, and Kurniawan

2017) produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Produktivitas kerja 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 keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. 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.

Motivasi mulai dari dipenuhi kebutuhan fisik dan non fisik yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual menurut (Nasrudin, n.d.) Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai

tujuannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2017) mengatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas

Dimanapun orang/ karyawan berada akan selalu dihadapkan ketika masuk dalam lingkungan kerja. Karena etika juga sangat penting dalam dunia kerja, hal ini dikarenakan etika menjadi kunci atau panduan dalam profesionalisme kerja. Etika berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Jadi Menurut Bertens (2013), etika adalah norma-norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya..Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah perilaku positif yang mempelajari mengenai norma-norma suatu kelompok pada suatu paradigma kerja. Etika ini dibuat untuk karyawan menjadi lebih disiplin dengan menaati etika yang berlaku di tempat kerja sehingga dapat memperlancar produktivitas kerja karyawan sehari-hari.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi dan memberikan etika kerja yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja

yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi dan etika merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik – baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. (Sugiarti et., al. 2020).

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu etika dalam bekerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti et., al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh motivasi dan Etika Kerja Terhadap

Produktivitas kerja karyawan Barista di Soloraya karena pada hubungan antar karyawan sangat baik, terbukti dengan masa kerja setiap karyawan yang rata-rata lama.

Dengan demikian peneliti ingin membuktikan apakah dengan lamanya masa kerja karyawan disana mereka juga mempunyai produktivitas yang baik. Pada penelitian ini apakah motivasi dan etika kerja yang ada hubungannya dengan produktivitas karyawan Barista Soloraya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Barista di Soloraya?
2. Apakah etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Barista di Soloraya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Barista di Soloraya.
2. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Barista di Soloraya.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis merupakan suatu wadah untuk lebih mengembangkan wawasan berfikir penulis, khususnya tentang sumber daya manusia yang ada sebagai implementasi dengan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan.

2. Bagi perusahaan

Dapat memberikan informasi dan dijadikan masukan bagi pihak perusahaan tentang etika kerja dan evaluasi kinerja yang telah diberikan kepada karyawannya apakah telah sesuai dan memadai atau belum.

3. Bagi peneliti

selanjutnya Sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi penulis lain yang melakukan penelitian yang sama.

E. Sistematika penelitian

Penulisan skripsi dimaksudkan untuk mempermudah pembaca memahami alur penulisan skripsi ini dengan menyusun gambaran secara garis besar bab demi bab. Penelitian ini disusun dalam lima bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian. Dan sistematika secara keseluruhan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori yang berupa pengertian dan definisi dari variabel-variabel yang diteliti. Telaah pustaka yang menguraikan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang teknik yang akan digunakan dalam penelitian meliputi uraian tentang kondisi objek dan subyek penelitian, proses penelitian, kondisi populasi, penentuan sampel, serta alat yang digunakan baik dalam pengumpulan data maupun analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang penelitian yang deskripsi perusahaan, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil pembahasan, keterbatasan penelitian, dan saran yang bermanfaat untuk peneliti selanjutnya.