

PENDAHULUAN

Dalam kondisi masyarakat yang sekarang, dimana sejak adanya wabah *covid-19* yang berkembang di Indonesia yaitu pada awal tahun 2020 membawa dampak yang serius pada perekonomian di Indonesia. Hal ini disebabkan adanya beberapa peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam upaya pencegahan dan penurunan tingkat penyebaran wabah ini dengan membatasi kegiatan diluar rumah. Menjaga produktivitas kerja dimasa pandemi *covid-19* merupakan hal yang tidak mudah bagi karyawan.

Pada tahun 2020, PWC melakukan survey kepada *Chief Financial Officer* di Amerika Serikat dengan hasil bahwasanya kekhawatiran terbesar mengenai penurunan produktivitas kerja ada pada urutan ke tiga setelah kekhawatiran ketiga mengenai dampak pada finansial dan potensi resesi global. Kemudian, *Institute for Corporate Productivity* juga melakukan survey di dengan hasil keseluruhan 96% dari 518 responden yang menyatakan bahwa adanya kenaikan dampak produktivitas kerja yaitu 41% dari sebelumnya yang hanya 9%, hal ini terjadi sejak bulan february 2020. CEO *Institute for Corporate Productivity* menyatakan bahwa peningkatan dampak pada produktivitas kerja dikarenakan para karyawan mengalami transisi peraturan kerja serta menghadapi stressor yang baru pula pada masa pandemi ini.

Di Indonesia sendiri telah lama dibahas produktivitas kerja di bahas dan diperhatikan. Perbedaan pendapatan, tingginya pengangguran, dan rendahnya pendidikan rata-rata yang dimiliki oleh tenaga kerja merupakan hal yang memberikan indikasi rendahnya produktivitas Indonesia. Sekertaris Jenderal Kementerian ketanakerjaan, Anwar Sanusi menyatakan bahwa tingkat produktivitas keryawan Indonesia ada di angka 74,5%. Tingkat produktivitas tersebut masih berada dibawah rata-rata Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (ASEAN). Sedangkan negara-negara tetangga seperti Vietnam 80%, Thailand 80,1%, Singapura 82,7 %, dan Filipina 86,3% memiliki posisi lebih tinggi dari Indonesia (Azizah, 2020).

Salah satu industri di Pekalongan yang bergerak di bidang industri adalah Pabrik cuci jeans Desa Sapugarut ini. Pabrik tersebut telah berdiri kurang lebih 20 tahun yang lalu. Di setiap tahun pemilik pabrik memberlakukan sistem target. Pemberlakuan sistem target tersebut bukan untuk keuntungan yang akan diperoleh oleh perusahaan saja, apabila karyawan dapat bertanggungjawab atas pekerjaannya sesuai dengan target dan peraturan yang telah ditentukan maka karyawan akan mendapatkan imbalan yang setimpal atas kerjanya. Target yang harus diselesaikan oleh karyawan setiap harinya sekitar 5.000 potong jeans untuk dicuci dengan waktu kerja selama 8 jam. Namun dimasa pandemi ini terdapat penurunan dari target sehingga hanya 3.500 sampai dengan 4.000 potong jeans yang mampu terselesaikan dengan waktu yang masih sama yaitu selama 8 jam.

Permasalahan mengenai produktivitas kerja merupakan bahasan yang kompleks, karena produktivitas kerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Dalam pelaksanaan kegiatannya, perusahaan akan berusaha untuk merealisasikan tujuan dari perusahaannya tersebut. Karyawan merupakan unsur penting untuk menggerakkan perusahaan ke tujuan yang telah direncanakan. Dalam proses kerjanya, karyawan harus memiliki minat dan semangat terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan tidak memiliki minat dan semangat maka karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik. menumbuhkan minat dan semangat pada diri karyawan juga tugas dari seorang pemimpin atau dalam hal ini pemilik usaha. Adanya timbal balik yang sesuai antara pemimpin dan karyawannya. Motivasi kerja karyawan adalah hal yang penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, dengan meningkatnya motivasi kerja, maka karyawan akan memberikan kontribusi positifnya untuk perusahaan.

Produktivitas kerja adalah hasil yang diperoleh ketika karyawan melakukan pekerjaannya. Hasil kerja tersebut merupakan proses kerja dari karyawan yang menghasilkan suatu barang maupun jasa (Maulidiyawati,2008). Produktivitas kerja

merupakan bentuk sikap yaitu semangat bekerja dan adanya keinginan untuk meningkatkan kebiasaan baik tersebut (Maulidiyawati,2008).

Menurut Hasibuan dalam (Hasthina,2017) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memberi pengaruh terhadap tingkat produktivitas yaitu : (1) faktor pendidikan , merupakan *background* pendidikan yang dimiliki oleh karyawan sehingga mempermudah dalam melaksanakan perintah yang diberikan, (2) faktor tingkat penghasilan, yang merupakan timbal balik yang didapat tenaga kerja untuk pemenuhan kebutuhan hidup, dan (3) faktor jaminan sosial, yang merupakan tambahan pendapatan yang didapatkan dari suatu perusahaan untuk pelengkap pemenuhan keluarga.

Proses kerja dan segala aktivitas operasional sehari –hari pada perusahaan akan meningkat dan mendapatkan pengaruh positif bila tingkat produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut baik pula, hal ini berlaku saat ini atau di saat-saat yang akan datang (Siswadi,2016). Oleh karena itu, sebaiknya produktivitas seorang karyawan harus memperoleh perhatian yang lebih khusus dari perusahaan. Sehingga seorang karyawan akan terus melakukan usaha terbaiknya agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut latif dan wilanda (2019) produktivitas kerja seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam usaha untuk meraih target atau tujuan dari suatu perusahaan. Sehingga produktivitas merupakan keadaan ketika seorang karyawan akan bekerja secara efektif agar tercapainya target atau tujuan yang direncanakan oleh suatu perusahaan.

Menurut Dharma dalam (Hasthina,2017) menyatakan bahwa ada empat aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu Efektivitas Kerja, Efisiensi Kerja, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja. (1) Efektivitas kerja yaitu tahapan sejauh mana seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya terhadap tujuan dari perusahaan,dalam hal ini termasuk kualitas pekerjaan yang berupa mutu yang diperoleh, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu. (2) Efisiensi kerja yaitu perbandingan yang terbaik dari hasil suatu pekerjaan apakah sesuai dengan target

ataukah tidak, dan efisiensi kerja merupakan faktor dominan untuk menunjang kelancaran dalam manajemen pekerjaan yang tidak terlepas dari budaya dari suatu organisasi ataupun budaya yang berasal dari masyarakat, (3) Semangat kerja yaitu suatu gambaran perasaan atau emosi yang ada dalam kelompok dalam menjalankan kegiatan. Seperti merasa senang dalam mengerjakan tanggungjawab, optimis dalam menyelesaikan tugas, dan saling memberikan energi positif terhadap karyawan lain, dan (4) Disiplin kerja, yaitu suatu sikap dapat diukur dalam bentuk ketepatan waktu ketika datang, hasil pekerjaan yang memuaskan baik kualitas maupun kuantitas, menjalankan pekerjaan dengan penuh keyakinan, dan mematuhi peraturan yang ada.

Tercapainya produktivitas yang diinginkan tergantung dengan kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun tanggungjawabnya. Dengan demikian, pimpinan harus mampu memberikan suatu dorongan kerja atau menumbuhkan semangat kerja para karyawan. Tingginya semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat dilihat dari loyalitas dan perhatian yang diberikan karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Kemudian diperlukan juga suatu dorongan untuk karyawan dengan pemenuhan kebutuhan non-fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan maka karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karyawan akan memusatkan perhatiannya kepada tugas dan tanggungjawabnya. Dengan demikian hasil kerja yang dicapai oleh karyawan akan meningkat. Sehingga dibutuhkannya dorongan tersebut guna meningkatkan kerja karyawan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi Kerja merupakan keinginan yang ada didalam diri sehingga dapat membuat individu atau tenaga kerja tergerak untuk bertindak laku sesuai tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Budiyo (2019) berpendapat bahwa motivasi memiliki fungsi menjelaskan mengapa seorang karyawan bersedia untuk bertanggungjawab di perusahaan tersebut. Semangat individu dalam bekerja dipengaruhi oleh motivasi dalam dirinya setiap karyawan sehingga dapat berpotensi

untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. sehingga pendekatan kepada karyawan sangat diperlukan untuk mengetahui potensi dan motivasi yang dibutuhkan.

Motivasi kerja merupakan suatu usaha mengubah perilaku pada karyawan agar sesuai dengan harapan organisasi ataupun perusahaan. Seperti meningkatkan semangat, tanggungjawab, produktivitas dan loyalitas karyawan (Hastuti & Farid, 2015). Menurut Robbins (2003), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk meningkatkan usaha agar tercapainya tujuan perusahaan dengan tetap memperhatikan usaha dalam hal pemenuhan kebutuhan pribadi. Brown dan Armstrong dalam (Bawa, 2017) menyatakan bahwa selain imbalan atau gaji yang didapatkan para karyawan, motivasi yang ditumbuhkan oleh sebuah perusahaan atau institusi dapat membuat motivasi pada diri karyawan untuk bisa membuktikan kelayakan imbalan yang didapat terhadap usahanya, sehingga karyawan akan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugasnya dan meningkatkan produktivitasnya.

Motivasi dipengaruhi oleh kepuasan kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan hidup atau penting untuk kenyamanan dan suatu progres. Motivasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam proses kerjanya. Seperti kenyamanan dalam bekerja, hubungan yang baik antar karyawan, gaji yang setimpal, dan rasa dihargai dalam bekerja. Sehingga dalam hal ini motivasi kerja berpengaruh untuk mendorong karyawan untuk menggerakkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan karyawan dalam ini sudah terpenuhi maka akan timbul rasa puas dan kemudahan dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan.

Menurut Maslow (dalam Firsani, 2019) menyatakan bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja ada lima aspek, yaitu : (1) aspek fisiologis, merupakan kebutuhan pokok dalam hidup sehari-hari seperti sandang, pangan, dan tempat tinggal yang dapat dipenuhi dengan gaji. (2) aspek keamanan, merupakan kebutuhan seperti Keselamatan kerja, dan kelangsungan pekerjaan. (3) aspek sosial, merupakan

kebutuhan untuk berinteraksi lebih erat dengan orang lain. Seperti kelompok kerja yang sejalan. (4) aspek penghargaan, Merupakan keinginan untuk di hargai atas hasil kerja yang dicapai, dan pengakuan atas kemampuan yang dimiliki. (5) aspek aktualisasi diri, Merupakan kebutuhan yang berkesinambungan dengan proses pemanfaatan potensi yang dimiliki oleh individu. Seperti menunjukkan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh lestari (2019), menyatakan bahwa terdapat hubungan positif mengenai motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi untuk mengerjakan pekerjaannya, produktivitas kerja karyawan tersebut akan meningkat. Tetapi sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki motivasi untuk mengerjakan pekerjaannya, produktivitas kerja karyawan tersebut juga tidak akan meningkat. Motivasi merupakan suatu kemauan yang ada dalam diri individu untuk melakukan suatu hal (Sutrisno,2016). Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan, gaji yang sesuai, peraturan dan kebijakan yang ada, dan jenis pekerjaan yang akan dijalani.

Produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu komitmen kerja. Apabila komitmen kerja sudah tertanam pada tiap-tiap diri karyawan maka produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan akan meningkat (Hasibuan,2007). Melaksanakan komitmen berarti sama dengan bertanggungjawab atas kewajiban. Jika sudah menanamkan komitmen maka sudah selayaknya karyawan mendaulkan apa yang sudah menjadi tanggungjawabnya dalam bekerja bukan hanya untuk kepentingan pribadi.

Menurut Reicher (dalam Nadia & Fathurahman, 2017), komitmen kerja merupakan sikap menerima tujuan dan nilai-nilai yang ada dan dilakukan dengan bentuk suatu pengabdian untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Komitmen dapat mengetahui kemampuan dari karyawan dalam keterlibatannya di organisasi. Dengan hal tersebut maka dapat menimbulkan rasa ikut memiliki

terhadap suatu organisasi (Hernawaty,2017). kaitannya hal tersebut dengan produktivitas yaitu tingginya rasa ikut memiliki terhadap suatu organisasi maka akan semakin meningkatkan kemauan dalam bekerja dan berusaha bagi kepentingan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Mayer dan Aller,2002). Adanya komitmen kerja karyawan untuk meminimalisir turnover dan tingkat absensi yang terjadi sehingga akan memudahkan perusahaan dalam mencapai produktivitas kerja karyawan. Sehingga tanpa adanya komitmen kerja, akan sulit untuk bagi karyawan maupun perusahaan merealisasikan tujuan perusahaan dalam prosesnya (Abdullah,2017).

Menurut Robbins (dalam Hasthina,2017) terdapat tiga aspek yang mempengaruhi komitmen, yaitu : (1) Komitmen afeksi, yang merupakan perasaan emosional dalam berorganisasi serta meyakini nilai-nilai yang ada didalam perusahaan atau instansi. (2) Komitmen berkelanjutan, yang merupakan keuntungan yang didapat individu bila dibandingkan dengan organisasi lain. (3) Komitmen normatif, yaitu komitmen yang dipegang individu berdasarkan pada nilai moral dan etis.

Edison, Anwar, dan Komariyah (2017) menyatakan bahwa terdapat empat faktor yang berpengaruh dalam komitmen kerja, yaitu : (1) Faktor Logis, (2) Faktor Lingkungan, (3) Faktor Harapan, dan (4) Faktor Ikatan Emosional. Meningkatkan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor harapan dan faktor ikatan emosional. Faktor harapan merupakan bagaimana perusahaan dapat memahami keinginan dan kebutuhan karyawannya. Faktor ikatan emosional, merupakan hubungan yang terjalin antar karyawan dan rasa kepedulian terhadap perusahaan. Faktor tersebut dapat dikatakan bahwa, setiap karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya apabila adanya pemenuhan kebutuhan dan rasa kelayakitan karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Salfadri,Begawati, dan Andri (2016) menjelaskan ada hubungan positif antara komitmen kerja dengan produktivitas. Begitu juga dengan hasil penelitian Rondonuwu,Kawatu, dan Malonda (2016)

membenarkan adanya hubungan positif antara komitmen kerja dengan produktivitas kerja variable komitmen juga berpengaruh signifikan dengan produktivitas kerja. Tinggi rendahnya komitmen karyawan tentu ada faktor yang mempengaruhi, sehingga adanya rasa tanggungjawab atas pekerjaan dan kepentingan perusahaan bukan hanya memmentingkan kepentingan sendiri.

Komitmen kerja merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pengertian anggota organisasi, dalam hal ini anggota organisasi merupakan karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Komitmen karyawan dalam berkerja akan berpengaruh dalam tercapainya hasil dan target kerja karyawan. Karena perusahaan tidak akan berjalan sesuai tujuannya apabila karyawan tidak memiliki komitmen kerja. Menurut Chusmir (dalam Anindiati dan Mariatin, 2016), komitmen pada perusahaan dipengaruhi oleh tiga sikap yaitu : (1) adanya rasa keingintahuan mengenai tujuan organisasi, (2) adanya rasa ingin terlibat dalam proses kerja organisasi, dan (3) adanya rasa ingin lebih memperhatikan kepentingan organisasi.

Komitmen kerja karyawan tidak terjadi hanya dengan salah satu pihak saja, adanya kerjasama dari faktor-faktor yang dapat membuat komitmen itu tinggi atau rendah. Sehingga kerjasama yang terjalin antara tenaga kerja atau karyawan dan perusahaan merupakan faktor yang harus dilakukan dalam peningkatan komitmen kerja. Menurut pengamat ketenagakerjaan yaitu Payaman dan Simanjuntak (1998), mengatakan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja tergantung pada komitmen pelaku usaha dan pemerintah. Sehingga apabila para pegawai tidak bisa bertahan pada komitmennya dalam melakukan suatu usaha bisa saja akan mengalami penurunan produktivitas.

Dari pra survey yang telah dilakukan oleh peneliti,peneliti melihat bahwa perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan Pabrik Cuci Jeans Sapugarut Pekalongan, dikarenakan dalam keseharian karyawan masih kurangnya mentaati peraturan yang berpengaruh terhadap menurunnya target kerja. Seperti karyawan

yang datang kerja terlambat, kemudian karyawan yang melakukan istirahat terlalu lama, dan karyawan yang pulang kerja sebelum jam kepulangan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja, apakah ada hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, dan apakah ada hubungan antara komitmen kerja terhadap produktivitas kerja.

Manfaat dari penelitian ini yaitu yang pertama untuk peneliti sendiri dapat mengetahui tentang hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedua untuk karyawan sendiri dapat mengetahui bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerjanya. Ketiga untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai rujukan apabila tema yang diambil mengenai produktivitas kerja pada karyawan.

Dilihat dari uraian yang telah dijelaskan maka dapat diusulkan hipotesis yaitu ada hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Ada hubungan positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, ada hubungan positif antara komitmen kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.