

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar menciptakan efektivitas dan efisiensi di suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia bertugas untuk mengelola manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin agar diperoleh dan dapat memuaskan bagi perusahaan (Sunyoto, 2013).

Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Karena berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan sangat tergantung pada produktivitas karyawannya. Hubungan antara karyawan dan perusahaan adalah hubungan yang saling bergantung dan saling menguntungkan kedua belah pihak. Karena perusahaan membutuhkan karyawan sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk pemenuhan kebutuhannya.

Sumber daya manusia yang mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang memiliki nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia, Orang yang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau manpower, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working-age population*). Tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja tidak semua siap untuk bekerja, karena sebagian mereka masih bersekolah, mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain sebagai penerima pendapatan (BR, 2003).

Usia merupakan batasan atau tingkat ukuran hidup yang mempengaruhi kondisi fisik (Iswantoro & Anastasia, 2013). Usia kerja yang produktif akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja yang berpengaruh terhadap proses produksi perusahaan. Usia juga termasuk salah satu yang menjadi indikator

perusahaan dalam merekrut karyawan, karyawan yang produktif yang akan direkrut untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Begitu juga pada CV. Maju Lestari Abadi bahwa usia mempengaruhi produktivitas karyawan, dikarenakan pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

Pekerja lebih muda cenderung mengalami ketidakberdayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalamannya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan mental atau ketidakberdayaan dalam bekerja (Nafisah, 2020).

Dengan perencanaan sumber daya manusia yang matang, maka produktivitas tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan melalui penyesuaian, seperti peningkatan motivasi.

Motivasi merupakan suatu proses yang mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010). Motivasi juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Cara memotivasi orang lain dapat dilakukan dengan memberikan reward ketika karyawan sedang tidak semangat dan semangat. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (*Output*) yang diinginkan. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang profesional atau kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Tenaga kerja diharapkan dapat

bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya (Herawati, 2013).

Faktor tingkat usia dan motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Usia karyawan mempunyai pengaruh terhadap kemampuan atau pengalaman untuk bekerja. Dengan adanya pengalaman kerja yang memadai, maka dapat menunjukkan tingkat penguasaan tenaga kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga dapat dikatakan menjadi ahli atau spesialis pada bidangnya masing-masing. Motivasi juga merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi sebagai daya dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya (Laisa & Manoarfa, 2018). Karena dengan adanya faktor-faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas tenaga kerja yang tinggi, sehingga dapat menunjang keberhasilan CV. Maju Lestari Abadi Surabaya. Sebaliknya jika tingkat produktivitas tenaga kerja menurun maka akan menghambat CV. Maju Lestari Abdi Surabaya untuk mencapai tujuannya.

CV. Maju Lestari Abadi merupakan suatu perusahaan Indonesia yang berlokasi di Surabaya, yaitu perusahaan yang bergerak dibidang distributor dan improtir. Perusahaan ini menyediakan berbagai macam produk seperti Alteco, YKK, Fanbo, Sarjana, Super Doll, Panfix, Max, Zippo, Senar Kakap, dan Daito. Pada CV. Maju Lestari Abadi Surabaya masalah yang sering dihadapi oleh karyawan adalah dalam pencapaian target penjualan yang tidak tercapai sehingga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya usia karyawan dan motivasi kerja. Oleh karena itu dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Data Usia Karyawan CV. Maju Lestari Abadi Surabaya**

No	Usia	Jumlah
1	22 – 40	7
2	41 – 60	15
3	> 61	8
Jumlah		30

**Sumber:** data sekunder yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa usia karyawan pada CV. Maju Lestari Abadi Surabaya yang berusia dari 22 tahun sampai > 61 tahun.

Pada usia 22 – 40 tahun yaitu berjumlah 7 karyawan. Pada 41 – 60 tahun yaitu berjumlah 15 karyawan. Pada > 61 tahun yaitu berjumlah 8 karyawan. Dapat disimpulkan bahwa usia 41 – 60 tahun bisa dikatakan produktif dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan di CV. Maju Lestari Abadi Surabaya.

Maka dari itu faktor motivasi juga penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Maju Lestari Abadi. Salah satu hal yang perlu dilakukan oleh CV. Maju Lestari Abadi agar karyawan termotivasi untuk bekerja yaitu dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. Sehingga dapat menjadi pendorong karyawan untuk melaksanakan jobdesk masing-masing agar mendapatkan hasil yang terbaik.

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan dapat mencapai tujuannya seoptimal mungkin, yaitu untuk mencapai target pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat terwujud jika produktivitas kerja karyawan juga baik. Begitu pula sebaliknya, karyawan yang bekerja di perusahaan dapat mencapai produktivitas yang optimal jika ada dukungan dari perusahaan. Oleh karena itu, sudah selayaknya perusahaan mengupayakan agar karyawan dapat mencapai produktivitas yang baik.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini mengarah kepada seberapa besar pengaruh usia dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam serta dijadikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Usia dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Maju Lestari Abadi Surabaya”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut yang menjadi permasalahan penelitian ini yaitu adalah

1. Apakah usia memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Lestari Abadi Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Lestari Abadi Surabaya?

3. Apakah usia dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Lestari Abadi Surabaya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, yang menjadi sasaran yang ingin dicapai penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh usia terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Lestari Abadi Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Lestari Abadi Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh usia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Lestari Abadi Surabaya

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini untuk berbagai pihak, terutama untuk mahasiswa di universitas yang sama atau universitas lainnya sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu pemikiran kepada karyawan yang dapat mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.
2. Bagi Pengembangan Ilmu, diharapkan penelitian ini mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai produktivitas kerja karyawan serta berbagai aspek yang mempengaruhinya.
3. Bagi Universitas, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan kepada seluruh karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.