

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu negara yang mempunyai banyak potensi untuk dikembangkan menjadi negara dengan skala perekonomian besar adalah Indonesia. Tujuan untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan masyarakat, pembangunan ekonomi dapat menjadi tujuan sasaran dengan melalui berbagai kebijakan dan program atau usaha. Dalam memastikan bahwa tujuan masyarakat terpenuhi maka masyarakat akan terus mengerjakan beberapa usaha. Salah satu usaha atau kelompok usaha yang memiliki kontribusi yang besar bagi perekonomian dan dapat dikerjakan untuk memenuhi tujuan tersebut adalah dengan fokus pada usaha kecil. Usaha kecil yang sangat efektif dalam mempercepat dan mengembangkan perekonomian masyarakat luas adalah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (Al Farisi et al., 2022).

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu usaha yang memberikan manfaat besar dalam perekonomian (Jalaliah, 2022). Dimana usaha tersebut dapat menjadi sumber penghasilan bagi Indonesia dan membantu mengatasi masalah penurunan yang terjadi di Indonesia yang selama ini menjadi salah satu masalah utama negara.

Kehadiran usaha mikro kecil dan menengah dapat menjadi peran penting dalam perekonomian Indonesia. Bahkan peningkatan pendapatan dan stress yang merupakan dua persoalan besar saat terjadinya krisis ekonomi dapat diatasi dan dipulihkan dengan hadirnya usaha mikro kecil dan menengah. Meskipun memiliki

modal kecil dan jumlah tenaga yang terbatas, namun kontribusinya terhadap pembangunan cukup besar antara lain dapat meningkatkan produk domestik bruto (PDB), menyediakan lapangan kerja dan meningkatkan pemerataan pendapatan. Berdasarkan data (Kemenkop & UKM, 2021), usaha mikro kecil dan menengah menyumbang 61,07% dari total Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada tahun 2021. Selain itu, UMKM mewakili 97% dari seluruh tenaga kerja Indonesia.

Peran pentingnya dalam menopang perekonomian dan mencapai kesejahteraan masyarakat, keberadaan usaha mikro kecil dan menengah sangat diharapkan oleh setiap negara dan sudah sewajarnya jika pengembangan perekonomian di sektor swasta difokuskan pada pengembangan usaha mikro kecil dan menengah setelah terjadinya krisis ekonomi. Mengingat usaha mikro kecil dan menengah umumnya memiliki jumlah tenaga kerja yang terbatas, maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia juga perlu diperhatikan dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan barometer keberhasilan suatu perusahaan (Rozzaqiyah et al., 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusianya agar dapat mencapai keberhasilan yang berkelanjutan.

Upaya perusahaan mempunyai efesiensi kerja yang tinggi dalam menghadapi persaingan tidaklah mudah. Maka dari itu, penggunaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting dalam meraih tujuan perusahaan. Tanpa adanya manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan (Sapari Kahpi et al., 2021). Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja yang tinggi dari para karyawan, dimana nantinya akan dapat

meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan. Perusahaan memastikan karyawannya mampu bekerja lebih rajin dan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi sehingga hasil yang diinginkan dapat tercapai (Dwirainaningsih et al., 2022). Sebab, selain sumber daya manusia, keberhasilan usaha juga dipengaruhi oleh produktivitas (Rozzaqiyah et al., 2021).

Gerabah adalah alat-alat dapur (untuk memasak dan sebagainya) dibuat dari tanah liat yang dibentuk dan kemudian dibakar sehingga menjadi barang yang bermanfaat. Dimana proses pembuatan hingga pembakaran tersebut dimulai dari persiapan tanah liat yang merupakan bahan utama dari pembuatan gerabah kemudian yang kedua tahap pembentukan dan dari pembentukan tersebut dikeringkan hingga benar-benar kering tidak mengandung air lagi, hal tersebut bertujuan untuk memudahkan proses pembakaran. Langkah selanjutnya adalah proses pembakaran dengan menyediakan kayu bakar serta bahan lainnya untuk proses pembakaran, biasanya pembakaran berlangsung selama 3-4 jam untuk menjaga bentuk agar bertahan lama.

Terakhir adalah tahap penyelesaian, tahap ini berperan sangat penting untuk mengubah bentuk yang kasar dan polos menjadi menarik dan mengandung nilai seni yang tinggi. Para karyawan atau pengrajin pada tahap ini akan melakukan hal-hal kreatif dan inovatif untuk menghasilkan gerabah yang sangat bernilai di pasaran. tapi ada juga yang tidak perlu dihias sesuai dengan kebutuhan dan jenis kerajinan gerabahnya. Kerajinan gerabah umumnya memiliki dua fungsi, yaitu fungsional dan nonfungsional. Fungsional berarti memiliki kegunaan praktis,

seperti cobek, kendil, dan wajan. Non fungsional berarti hanya memiliki nilai keindahan, seperti guci dan vas bunga (Husnul Abdi, 2023).

Usaha kerajinan gerabah di Desa Gedangan Kecamatan Maduran yang didirikan pada Tahun 1982 ini merupakan warisan turun-temurun dari nenek moyang yang sudah berkembang sampai sekarang dan sudah jadi budaya untuk mewariskan pengetahuan dan kreativitas mereka kepada generasi selanjutnya supaya dapat lestari. Gerabah di Desa Gedangan ini juga sudah diberikan nama "Gerabah LA" dan telah disahkan pada Surat Keputusan Bupati Lamongan. Dulu, orang-orang membuat gerabah hanya sebagai peralatan rumah tangga seperti cobek, kendil, kual, dan lain-lain. Hingga kemudian berkembang sesuai dengan tuntutan atau permintaan dari konsumen untuk kebutuhan estetis (keindahan), baik yang bersifat fungsional maupun nonfungsional seperti guci, vas bunga, hiasan dinding, souvenir, dan lain-lain. Sehingga karyawan atau pengrajin dapat berinovasi dengan berbagai macam teknik demi berkembangnya produksi kerajinan gerabah ini.

Gerabah LA di Desa Gedangan Kecamatan Maduran ini merupakan usaha mikro, dimana sebagai usaha mikro, Gerabah LA memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian lokal. Mereka menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Desa Gedangan dan membantu meningkatkan taraf hidup mereka. Usaha Gerabah LA memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha tetapi sudah termasuk alat-alat dan bahan.

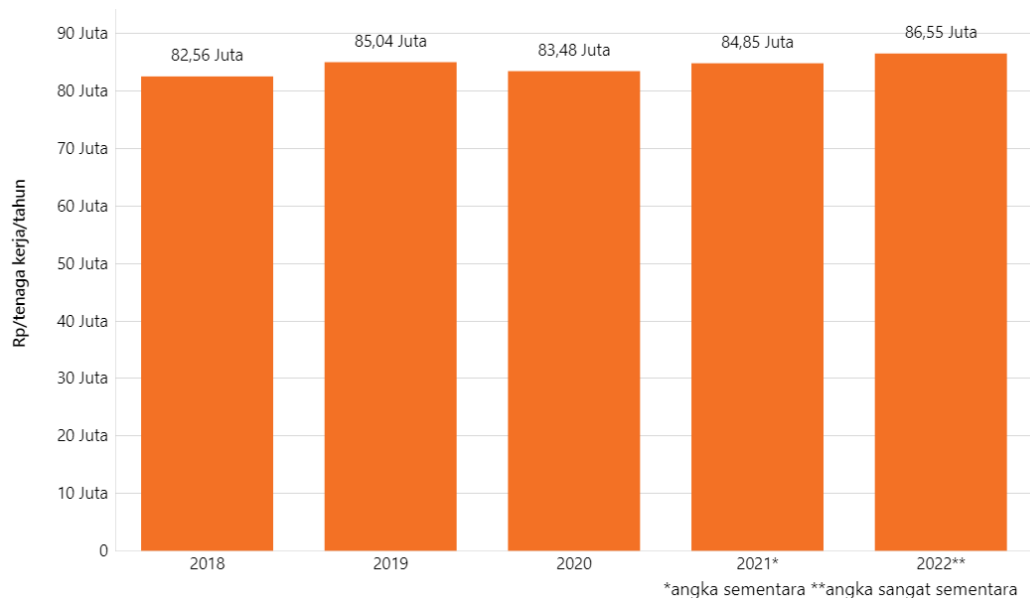
Pada dasarnya keuntungan merupakan tujuan utama dari perusahaan yang ingin dicapai dan semua kegiatan perusahaan diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, diperlukannya produktivitas yang tinggi daripada karyawan. Produktivitas merupakan suatu jenis usaha kerja yang dilakukan oleh karyawan dan yang biasanya dijadikan tolak ukur atau alat penilaian terhadap karyawan dalam suatu perusahaan (Septiady et al., 2022). Pengukuran produktivitas kerja terkait dengan tenaga kerja, jumlah pemasukan dan hasil pembagian pengeluaran (Faslah & Savitri, 2013). Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi cenderung dapat menghasilkan lebih banyak produk atau jasa dalam waktu yang sama. Selain itu, karyawan yang memiliki produktivitas tinggi juga dapat menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan, kepuasan pelanggan, dan meningkatkan harga jual produk atau jasa.

Berdasarkan pada definisi yang telah dipaparkan, bahwa produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai melalui pengembangan sumber daya manusia, seperti sikap, gagasan, etika, dan keahlian (Rozzaqiyah et al., 2021). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia, khususnya pengembangan sikap, gagasan, etik, dan keahlian merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih produktif, sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan, kepuasan pelanggan, dan daya saing perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan perusahaan. Hal ini penting bagi

perusahaan untuk dapat berkembang cepat dan terbuka dengan mampu memahami dan memenuhi kebutuhan karyawannya.

Peningkatan produktivitas karyawan tidak hanya semata menguntungkan perusahaan, tetapi juga menguntungkan semua pihak yang terkait (Dwirainaningsih et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Maka, hal tersebut dapat dijadikan sebagai motivasi untuk meningkatkan taraf hidup manusia (Rozzaqiyah et al., 2021). Kebutuhan dasar seseorang, seperti kelangsungan hidup, interaksi sosial, harga diri, dan aktualisasi diri, merupakan faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bertindak (Dwirainaningsih et al., 2022). Hal ini dikarenakan peningkatan produktivitas karyawan dapat berdampak positif bagi berbagai aspek kehidupan manusia. Jika produktivitas karyawan dalam perusahaan semakin tinggi, maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah, maka perusahaan akan semakin sulit mencapai tujuannya (Septiady et al., 2022).

Berdasarkan dari data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), produktivitas tenaga kerja Indonesia tidak stabil selama lima tahun belakangan. Menurut definisi Kemnaker, produktivitas kerja adalah rasio *output* (yaitu barang dan jasa) dengan tenaga kerja yang digunakan, baik individu maupun kelompok, dalam jangka waktu tertentu. Rasio ini meminimalkan nilai-nilai partisipasi angkatan kerja dalam kegiatan ekonomi. Rata-rata nasional produktivitas pekerja ditentukan dengan membagi jumlah pekerja dengan Produk Domestik Bruto (PDB). Berikut adalah grafik Tenaga Kerja Indonesia (2018-2022):



Gambar 1. 1 Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia (2018-2022)

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan (2022)

Hasil grafik di atas menjelaskan, pada 2018 angka produktivitas Indonesia mencapai Rp82,56 juta per tenaga kerja per tahun. Di tahun berikutnya angka produktivitas meningkat, namun pada 2020 angkanya turun seiring dengan terjadinya pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 yang terjadi pada tahun 2020 berdampak pada berbagai sektor perekonomian, termasuk pasar tenaga kerja. Hal ini menyebabkan penurunan produktivitas angkatan kerja Indonesia pada tahun tersebut.

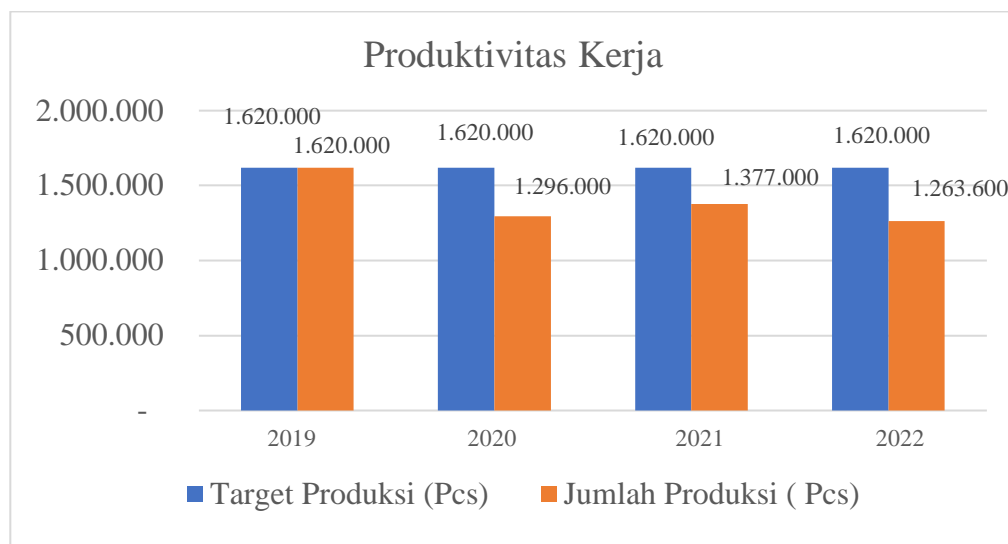
Produktivitas tenaga kerja Indonesia secara bertahap meningkat pada tahun 2021 seiring dengan meningkatnya mobilitas penduduk dan pertumbuhan ekonomi. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu adanya peningkatan permintaan domestik dan permintaan internasional mengarah ke lebih tinggi menyebabkan *output* dan keuntungan yang lebih tinggi bagi dunia usaha dan penurunan pengangguran dan setengah pengangguran yang menyebabkan tenaga

kerja terpakai secara optimal. Produktivitas tenaga kerja Indonesia mencapai rekor tertinggi pada tahun 2022 hanya dalam waktu lima tahun terakhir atau sekitar Rp86,55 juta per pekerja per tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perekonomian Indonesia sudah cukup pulih dari pandemi Covid-19.

Kabupaten Lamongan sendiri terdapat 255.347 unit usaha. Jumlah tersebut merupakan tingkat keberhasilan Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang berjumlah sekitar 254.206 unit, kemudian jumlah usaha koperasi kurang lebih 1.141 unit (Kementrian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah RI, 2023). Data UMKM dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perkembangan PDB. Selain itu, UMKM mempunyai kemampuan dalam meningkatkan pendapatan daerah sehingga mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Namun dalam pelaksanaannya, terdapat kondisi tertentu yang menjadi penghambat proses perkembangan UMKM di Kabupaten Lamongan. Kendala tersebut antara lain tata cara pendaftaran usaha, pembiayaan usaha, kegiatan promosi dan hal-hal terkait lainnya. Oleh karena itu, pemerintah Kabupaten Lamongan berupaya memfasilitasi proses pengembangan dan pelatihan UMKM tersebut. Sejalan dengan Rencana Strategi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Lamongan tahun 2016-2021, pemerintah berupaya mengembangkan program untuk mendukung UMKM (Purwanti & Suyanto, 2021). Selain itu, strategi pengembangan UMKM di Kabupaten Lamongan sebagian besar ditujukan untuk mengatasi permasalahan besar seperti pandemi Covid-19 dan Revolusi Industri (Fatimah et al., 2023).

Namun, dari hasil studi lapangan yang dilakukan, ditemukan adanya permasalahan pada Usaha Gerabah LA, yaitu tingkat produktivitas kerja karyawan tidak stabil, dimana terget produksi yang ditetapkan oleh perusahaan belum tercapai. Hal ini dapat dibuktikan dengan data berupa grafik selama empat tahun terakhir, yaitu dari tahun 2019-2022, sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Produktivitas Kerja

Sumber: Usaha Gerabah LA (2024)

Berdasarkan Gambar 2. di atas dapat diketahui target produksi perusahaan per tahun adalah 1.620.000 gerabah. Namun, realisasi produksi belum mencapai target. Produk yang mengalami penurunan paling drastis yaitu gerabah pada tahun 2020, jika tahun 2019 diproduksi sebanyak 1.620.000 dengan jumlah karyawan sebanyak 45 karyawan namun pada tahun 2020 hanya mampu diproduksi sebanyak 1.296.000 dengan jumlah karyawan yang sama, menurun sebanyak 324.000. Pada tahun 2021, produksi naik menjadi 1.377.000 gerabah, tetapi masih 243.000 gerabah dibawah target. Kemudian penurunan terjadi lagi pada tahun 2022, tapi penurunan pada tahun 2022 tidak sedrastis saat tahun 2020. Penurunan untuk

produksi gerabah tahun 2022, jika tahun 2021 diproduksi sebanyak 1,377,000 dengan jumlah karyawan sebanyak 45 karyawan namun pada tahun 2022 hanya mampu diproduksi sebanyak 1,263,600 dengan jumlah karyawan yang sama, menurun sebanyak 113,400.

Berdasarkan grafik tersebut dapat diketahui produktivitas kerja pada karyawan tidak stabil, dimana produksi gerabah yang terealisasi dari tahun 2020 sampai dengan 2022 tidak sesuai dengan banyaknya produksi yang ditargetkan. Adapun sampel dari beberapa karyawan yang menunjukkan bahwa *output* yang dihasilkan tidak konsisten dikarenakan produktivitas kerja pada karyawan tidak stabil. Hal ini dapat dibuktikan dengan tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1 Observasi Produksi Gerabah LA Tahun 2019-2022

NAMA	Jumlah Produksi			
	2019	2020	2021	2022
Si A	36,000	28,800	30,600	28,080
Si B	40,320	33,120	34,920	32,400
Si C	32,400	25,200	27,000	24,480
Si D	34,920	27,720	29,520	27,000
Si E	30,600	23,400	25,200	22,680
Total produksi	174,240	138,240	147,240	134,640

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Hasil tabel di atas, menjelaskan lima orang karyawan yang diambil sebagai sampel, bahwasannya jumlah produksi yang dihasilkan pada tahun 2019-2022 mengalami penurunan dan belum memenuhi target produksi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa produktivitas kerja pada karyawan Usaha Gerabah LA tidak baik. Urgensi penelitian ini berdasarkan hasil observasi awal pada karyawan Usaha Gerabah LA menunjukkan kinerja karyawan kurang optimal dan tergolong rendah

yang menyebabkan tidak mencapai hasil yang diharapkan. Artinya, karyawan menjadi faktor penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan yang diharapkan.

Perusahaan Gerabah LA menerapkan sistem penggajian yang tidak berdasarkan tingkat produktivitas karyawan. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan bagi karyawan karena upah dan tunjangan tidak seimbang dengan target kerja yang dibebankan. Selain itu, lingkungan kerja dengan fasilitas yang tidak memadai, minimnya pengakuan dan penghargaan dari atasan dan rekan kerja, serta beban kerja yang tidak sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan, semakin memperparah situasi. Sehingga tekanan dan rasa kewalahan semakin dirasakan karyawan akibat sistem feedback dan penghargaan yang diberikan tidak memadai. Pada umumnya, harga gerabah di Usaha Gerabah LA berkisar antara Rp.5.000 hingga Rp.100.000 an per buah, tergantung ukuran dan jenis gerabah. Sedangkan gaji karyawan di Usaha Gerabah LA adalah Rp50.000 per hari, belum termasuk tunjangan. Karyawan bekerja selama 8 jam sehari, mulai dari pukul 07.00 hingga pukul 15.00, dengan istirahat selama 1 jam pada pukul 12.00. Hari liburnya adalah hari Minggu. Maka gaji per bulannya adalah Rp1.450.000, belum termasuk tunjangan. Jumlah ini belum sebanding dengan target kerja yang ditetapkan, yaitu memproduksi 100 buah gerabah per hari.

Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi menghasilkan lebih banyak gerabah. Namun, gaji mereka tetap sama dengan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang lebih rendah. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai atas kerja kerasnya. Sehingga

mereka menjadi kurang semangat untuk bekerja. Mereka akan sering menunda-nunda waktu saat bekerja yang dapat menyebabkan pengurangan atau penurunan jam kerja, serta penurunan produktivitas kerja. Oleh karena itu, Usaha Gerabah LA perlu melakukan penyesuaian antara upah dan tunjangan dengan target yang ditetapkan.

Namun, meskipun gaji yang diterima oleh karyawan tidak mencukupi kebutuhan hidup dan kesejahteraan mereka, tapi mereka tetap bertahan bekerja di Usaha Gerabah LA. Hal ini karena Usaha Gerabah LA merupakan mata pencaharian utama masyarakat Desa Gedangan dan merupakan warisan budaya yang harus dilestarikan. Hubungan antar rekan kerja dan atasan juga sudah terjalin dengan baik, sehingga mereka merasa tidak enak hati jika harus meninggalkan pekerjaan tersebut.

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan komponen penting bagi setiap perusahaan untuk berhasil dalam era globalisasi yang semakin kompetitif. Berikut beberapa variabel atau faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya, motivasi kerja, yaitu keadaan individu yang mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan dan lingkungan kerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk lebih giat dan produktif. Penelitian (Salsabila, 2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada CV Citra Sinaraja” menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi juga merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Kompensasi yang memadai dan kompensasi yang adil dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif. Kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih rajin untuk mendapatkan kenyamanan yang lebih tinggi. Penelitian (Agustina et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara” menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Disiplin merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Disiplin merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kepatuhan seseorang terhadap peraturan dan ketentuan yang dipatuhi di tempat kerjanya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan mematuhi peraturan dan ketentuan di tempat kerja, sehingga memungkinkan mereka bekerja lebih efektif dan efisien. Penelitian (Farena & Dewanto, 2023) dengan judul “*The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Work Productivity*” menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. *Sweetescape Indonesian Memories*.

Kemudian lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. lingkungan kerja yang konsisten dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin dan produktif. Lingkungan kerja

yang konsisten meliputi lingkungan kerja yang nyaman dan tertib. Lingkungan kerja yang konsisten dapat membuat karyawan merasa lebih santai dan produktif, sehingga memungkinkan mereka bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Penelitian (Dunggio et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. ATA Internasional Industri” menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Selanjutnya variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah fasilitas kerja, dimana fasilitas kerja yang terpelihara dengan baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin dan produktif. Fasilitas kerja yang terpelihara dengan baik meliputi alat kerja, perlengkapan atau bahan baku dan peralatan kerja. Fasilitas kerja yang sederhana dapat membantu karyawan bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Penelitian (Septiady et al., 2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Haleyora Power Area Garut” menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga dapat dikatakan jika disiplin kerja dan fasilitas kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja akan meningkat.

Berdasarkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan berdasarkan pada permasalahan yang sesuai dengan kondisi yang ada, yaitu produktivitas kerja Usaha Gerabah LA tidak stabil sehingga mengalami

penurunan. Hal tersebut disebabkan oleh tidak adanya perbedaan gaji dan upah yang tidak seimbang, maka variabel kompensasi dapat menjadi variabel yang relevan untuk dianalisis. Karena kompensasi yang adil dan layak merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Karyawan yang merasa tidak dihargai karena tidak ada perbedaan gaji dan upah yang tidak seimbang, maka motivasi kerjanya akan menurun, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Hal ini dapat menyebabkan produktivitas kerja menjadi tidak stabil dan mengalami penurunan.

Namun, pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja tidak sebanding dengan pengaruh motivasi kerja. Kompensasi hanya berperan sebagai faktor pendukung bagi motivasi kerja. Oleh karena itu, variabel motivasi kerja baik intrinsik dan ekstrinsik merupakan variabel yang lebih dominan untuk digunakan. Motivasi kerja baik intrinsik dan ekstrinsik yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin dan lebih produktif, sehingga dapat meningkatkan *output* yang dihasilkan. Selaras menurut (Ishaya, 2017) bahwa motivasi kerja baik intrinsik dan ekstrinsik yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja baik intrinsik dan ekstrinsik yang tinggi akan bekerja lebih rajin dan lebih efisien, sehingga dapat menghasilkan lebih banyak *output*.

Kasus Usaha Gerabah LA, meskipun perusahaan memberikan kebebasan untuk belajar dan berkembang, serta pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan tetapi tidak adanya perbedaan gaji, upah atau gaji yang tidak seimbang, dan kurangnya pengakuan serta lingkungan yang tidak kondusif menyebabkan motivasi kerja karyawan menjadi rendah. Hal ini menyebabkan karyawan sering menunda-nunda

waktu saat bekerja yang dapat menyebabkan pengurangan atau penurunan jam kerja, serta penurunan produktivitas kerja. Namun, karyawan tetap bertahan dalam keadaan yang ada karena Usaha Gerabah LA merupakan mata pencaharian utama masyarakat Desa Gedangan dan merupakan warisan budaya yang harus dilestarikan.

Hubungan antar rekan kerja dan atasan juga sudah terjalin dengan baik, sehingga mereka merasa tidak enak hati jika harus meninggalkan pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada kasus tersebut. Karena dilihat dari permasalahan yang ada bahwa hal ini terjadi karena adanya motivasi intrinsik yang rendah sehingga menyebabkan penurunan pada produktivitas kerja, maka dari itu variabel disiplin kerja berpengaruh untuk mendorong karyawan bekerja sesuai aturan, sehingga hasil kerja menjadi lebih berkualitas dan dapat meningkatkan produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak *output*.

Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja, tetapi tidak dapat mengatasi masalah motivasi kerja yang rendah. Jika disiplin kerja ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Namun, peningkatan produktivitas kerja tersebut tidak akan optimal jika motivasi kerja karyawan masih rendah. Hal ini karena motivasi kerja merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Berdasarkan penelitian (Maisaroh & Suarmanayasa, 2022), motivasi merupakan faktor penting dan paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja, serta fasilitas kerja hanya dapat memberikan pengaruh eksternal dan hanya sebagai faktor pendukung bagi motivasi kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan

produktivitas kerja karyawan, perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja mereka. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan cara salah satunya yaitu memberikan gaji dan upah yang sepadan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pada Usaha Gerabah LA. Motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rozzaqiyah et al., 2021) dan (Dwirainaningsih et al., 2022) motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan variabel yang penting dan paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pada usaha mikro. Meningkatkan motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilan usaha mikro. Hal ini dikarenakan motivasi kerja dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam diri karyawan, termasuk sikap, perilaku, dan kinerjanya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas, motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga karyawan akan dapat lebih produktif. Karyawan mampu memulai aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, hal ini disebabkan oleh motivasi yang dimana membuat semangat timbul pada dirinya (Amanda Savitri et al., 2022). Namun motivasi seseorang dapat berubah-ubah dalam sewaktu-waktu atau bersifat dinamis. Hal ini karena motivasi seseorang berasal dari sumber intrinsik maupun ekstrinsik, dimana motivasi intrinsik berasal dari dalam diri sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri seseorang (Rustandi & Zainuddin, 2022).

Motivasi intrinsik dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena mereka ingin melakukannya, bukan karena mereka harus melakukannya. Motivasi ekstrinsik dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena mereka mendapatkan imbalan atau hukuman.

Karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang bermakna akan lebih mudah menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan batas otonomi yang tinggi, dan tidak memerlukan pengawasan terus menerus. Melalui motivasi intrinsik, karyawan akan lebih fokus, memiliki disiplin diri yang lebih besar, dan disiplin diri yang menjadikan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya mereka yang terdorong secara ekstrinsik cenderung mengamati layanan apa yang diberikan perusahaan kepada mereka dan menghubungkan pengalaman mereka dengan tujuan yang ingin dicapai. Individu yang bekerja sebagai buruh dan mengambil inspirasi dari sumber luar untuk pekerjaannya berada dalam situasi yang mengharuskan mereka untuk melakukan pekerjaannya seefisien mungkin (Syahputra M, 2022)

Tanpa motivasi, karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai standar atau dalam kasus ekstrim melebihi standar karena motivasi dan motif dalam bekerja tidak ada. Meskipun seorang pekerja mempunyai keterampilan operasional yang baik, namun jika kurang mempunyai motivasi dalam bekerja maka kehidupan kerjanya tidak akan memberikan hasil yang memuaskan (Rustandi & Zainuddin, 2022). Karyawan yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan tinggi menjadikan produktivitas dapat meningkat dan memberikan

kualitas produktivitas kerja pada karyawan lebih tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farena & Dewanto, 2023; Kuswibowo C, 2020; Salsabila, 2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwirainaningsih et al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan adanya motivasi yang baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun menurut (Purnomosidi, 2017) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya menurut (Triswanto et al., 2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kemudian menurut penelitian dari (Menhard et al., 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan terhadap produktivitas kerja. akan tetapi motivasi intrinsik tidak berpengaruh sedangkan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Az-Zuhra Property di Pekanbaru. Selain itu penelitian dari (Rozzaqiyah et al., 2021) memiliki hasil dimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja terdapat keterpengaruhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja tidak memiliki pengaruh. Akan tetapi kedua variabel dapat berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Suatu perusahaan, jika suatu masalah baik itu dari manajemen sumber daya manusia ataupun manajemen keuangan tidak disusun dengan baik, maka akan merusak sirkulasi produktivitas karyawan atau berkurangnya penghasilan yang dihasilkan di tempat tersebut. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan motivasi baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik karyawan untuk meningkatkan atau menstabilkan produktivitas mereka.

Produktivitas yang baik dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, baik itu dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri seseorang. Seperti halnya dalam pembuatan kerajinan gerabah sudah semestinya karyawan memiliki kekuatan atau kemampuan untuk bertindak agar motivasi karyawan meningkat dan produktivitas juga ikut meningkat. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan sesuai yang diharapkan, perlu dorongan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil di atas dapat disimpulkan bahwa dari beberapa hasil penelitian menunjukkan hasil yang perlu untuk dilakukan penelitian kembali. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Produktivitas Kerja Usaha Gerabah LA: Efek Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja pada karyawan Usaha Gerabah LA?

2. Apakah ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pada karyawan Usaha Gerabah LA?
3. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pada karyawan Usaha Gerabah LA?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja pada karyawan Usaha Gerabah LA
2. Mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pada karyawan Usaha Gerabah LA
3. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pada karyawan Usaha Gerabah LA

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik di bidang manajemen sumber daya manusia dalam memahami pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Lamongan. Selain itu, penelitian ini juga merupakan

kesempatan bagi penulis untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan di bidang ilmu Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan produktivitas kerja. Penelitian ini juga bermanfaat bagi penulis sebagai buah karya ilmiah.

- b. Bagi perusahaan, memberikan bantuan pemikiran dan evaluasi hubungan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja Usaha Gerabah LA sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c. Bagi Universitas Muhammadiyah Lamongan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pustaka bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Lamongan, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dalam meningkatkan penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang lebih baik di masa yang akan datang. Khususnya untuk memberikan masukan dan tambahan informasi serta menyampaikan saran yang mungkin bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Lamongan mengenai masalah yang dihadapi di bidang ekonomi.
- d. Bagi penelitian selanjutnya, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan memberikan wawasan baru bagi penelitian selanjutnya.