

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi era globalisasi seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Secara umum, manajemen adalah suatu proses dimana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dapat dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu atau kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

Untuk menjalankan sebuah kegiatan baik itu perusahaan, lembaga, organisasi, komunitas atau lainnya dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Hal ini menjadi perhatian yang penting agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai maksimal. Manusia sebagai pelaku dalam menjalankan

sebuah visi misi harus dapat menjalankan sebuah sistem yang telah dibuat. Ketepatan memilih orang akan menjadi salah satu cara untuk menempatkan orang sesuai dengan kemampuan ataupun keahliannya. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan dalam mengelola sebuah kegiatan dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya hambatan.

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas. Pada umumnya, produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Suatu perusahaan dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor produksi yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya produktivitas karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang berkualitas dan mampu memberikan produktivitas yang tinggi dan memuaskan bagi dirinya maupun organisasi. Untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas diperlukan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Untuk itu, perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan sikap kerja dan keterampilan kerja serta lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan produktivitas karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu diperlukan usaha yang maksimal dari para karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas mereka. Namun kenyataannya terjadi penurunan produktivitas karyawan selama 1 tahun terakhir diperusahaan sehingga perusahaan tidak dapat memenuhi permintaan pasar. Dalam rangka meningkatkan produktivitas dari karyawannya, perusahaan perlu memberikan perhatian pada kepentingan karyawan yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang akan mempengaruhi sikap kerja, keterampilan kerja dan lingkungan kerja yang ada pada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Abdurahman Saleh (2018: 27) produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antarakeeluaran dan masukan dalam satuan tertentu.

Produktivitas (Y), karyawan yang bekerja tidak sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat keterlambatan karyawan, adanya karyawan yang tidak memperhatikan perlengkapan dan penampilan.

Sebagaimana pengertian produktivitas yaitu sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya sedangkan yang terjadi pada perusahaan air minum CV. Telaga Jernih dimana produksi air minum belum produktif, sehingga perlu adanya produktivitas karyawan yang lebih baik lagi sehingga bisa mencapai tujuan produksi air minum yang telah ditetapkan oleh perusahaan itulah yang harus ditingkatkan oleh karyawan CV. Telaga Jernih sebagaimana pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1

**Tabel produksi ARTEJE CV. Telaga Jernih Kabupaten Kerinci
Bulan Januari-Bulan Desember 2021**

No	Bulan	Total produksi (galon)	Total produksi (kemasan botol)	Total produksi (kemasan gelas)
1	Januari	6.500 Pcs	5000 Pcs	5000 Pcs
2	Februari	6.500 Pcs	5000 Pcs	5.700 Pcs
3	Maret	7.800 Pcs	7000Pcs	7000 Pcs
4	April	7.800 Pcs	6.700 Pcs	7000 Pcs
5	Mei	6.500 Pcs	7000 Pcs	5.700 Pcs
6	Juni	7.800 Pcs	7000 Pcs	6000 Pcs
7	Juli	7.800 Pcs	6.700 Pcs	7000 Pcs
8	Agustus	7.800 Pcs	6.700 Pcs	7000 Pcs
9	September	6.500 Pcs	6.700 Pcs	5000 Pcs

10	Oktober	6.500 Pcs	7000Pcs	5000 Pcs
11	November	7.800 Pcs	7000 Pcs	6000 Pcs
12	Desember	7.800 Pcs	7.000 Pcs	7000 Pcs
	Jumlah	87.100 Pcs	78.800 Pcs	73.400 Pcs

Sumber: ARTEJE CV. Telaga Jernih Kabupaten kerinci 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui secara kuantitas hasil produksi selama bulan Januari sampai bulan Desember mengalami fluktuasi. Target produksi galon yang ditetapkan sebanyak 7.800 galon. Hal ini dapat dilihat pada bulan Januari terdapat total hasil produksi 6.500 galon dan pada bulan Maret mengalami peningkatan produksi sebanyak 7.800 galon. Pada bulan Mei, September dan Oktober total hasil produksi mengalami penurunan. Pada produksi kemasan botol target produksi ditetapkan sebesar 7000 dus. Hal ini dapat dilihat pada total produksi pada bulan Maret, namun pada bulan April, Juli, Agustus dan September terjadi penurunan sebanyak 6.700 dus. Pada produksi kemasan gelas target produksi ditetapkan sebesar 7000 dus, hal ini bisa dilihat pada total produksi bulan Maret sebanyak 7000 dus dan mengalami penurunan produksi pada bulan Mei, Juni, September dan November. Hal ini dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan.

Menurut Abdulrahman Saleh (2018: 29) ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah disiplin kerja, motivasi atau dorongan kerja, etos atau semangat kerja seorang karyawan dan didukung oleh lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya.

Produktivitas (Y), karyawan yang bekerja tidak sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat keterlambatan karyawan, adanya karyawan yang tidak memperhatikan perlengkapan dan penampilan.

Menurut Kaswan, (2015: 59) sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi, sikap lebih spesifik daripada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang memersepsikan dan menghayati pekerjaannya sering berubah seiring waktu.

Menurut Mohammad Subagian (2015: 102) sikap kerja merupakan kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku karyawan dalam menjalankan aktivitasnya sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

Sikap kerja (X1), adanya konflik antar sesama karyawan, adanya karyawan yang tidak menghargai karyawan lain, adanya konflik antara atasan dan bawahan, adanya kesalah pahaman saat berkomunikasi.

Keadaan sikap kerja di cv. Telaga jernih menurut peneliti dirasakan kurang baik seperti adanya konflik antar sesama karyawan, yaitu saat karyawan memiliki ketidaksetujuan yang mendalam tentang bagaimana melakukan sesuatu, atau ada juga karyawan merasa direndahkan oleh karyawan lain. Selain itu keadaan sikap kerja yang lain yang juga pernah terjadi yaitu terjadinya konflik antara atasan dan bawahan, mulai dari bawahan yang tidak memberikan kepuasan yang memuaskan, maupun

atasan yang gagal memberikan umpan balik dengan cara yang benar, atau adanya kesalahpahaman saat berkomunikasi.

Menurut Sulistiani (2018: 296) keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman.

Keterampilan kerja (X2), suatu pekerjaan yang belum bisa diselesaikan dengan benar, adanya karyawan yang tidak mempunyai pengalaman kerja dibidangnya, adanya karyawan yang tidak teliti.

Keterampilan di CV. Telaga jernih menurut peneliti dirasakan kurang memuaskan karena adanya suatu pekerjaan yang belum bisa diselesaikan dengan baik dan benar, sikap karyawan yang mempengaruhi produktivitas perusahaan terlihat dari karyawan yang mendapat *shift* malam sering bekerja tidak maksimal karena kurangnya pengawasan dari pimpinan. Keterampilan karyawan CV. Telaga Jernih masih kurang saat produksi dan penggunaan mesin karena lulusannya berbeda-beda serta pengalaman karyawan yang masih minim sehingga keterampilan yang dimiliki karyawan perlu disesuaikan dengan tugasnya. Keterampilan dapat dilihat dari pendidikan formal, atau pelatihan dan pengalaman kerja.

Menurut Rizal Nabawi (2019:173) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang

bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja (X3), kurangnya fasilitas didalam ruangan, tidak mempunyai pekerja keamanan, kebersihan tempat kerja yang kurang, kurangnya keamanan ditempat kerja, keadaan ruangan yang kurang mendukung.

Jadi lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Keadaan lingkungan kerja di cv. Telaga jernih menurut peneliti kurang baik karena masih adanya konflik internal antara bawahan dengan atasan, kurangnya fasilitas didalam ruangan, penerangan cahaya yang masih kurang, tata ruangan yang kurang baik, fasilitas yang masih kurang seperti tunjangan dan kesehatan, dan kurangnya keamanan ditempat kerja.

Melihat pengaruh yang sangat penting antara sikap kerja tingkat keterampilan dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Sikap Kerja Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Telaga Jernih Kab. Kerinci”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsialdi CV.Telaga Jernih Kab.Kerinci ?

2. Apakah terdapat pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial di CV.Telaga Jernih Kab.Kerinci ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial di CV.Telaga Jernih Kab.Kerinci ?
4. Apakah terdapat pengaruh sikap kerja, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan di CV.Telaga Jernih Kab.Kerinci ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Telaga jernih.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Telaga jernih.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pd CV. Telaga jernih.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sikap kerja keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Telaga jernih secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis.

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis untuk menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama kuliah pada sekolah tinggi ilmu ekonomi sakti alam kerinci.

2. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan digunakan sebagai bahan referensi bagi perpustakaan akademis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi pihak yang berwenang dalam menentukan langkah menyusun yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Memberikan sumbangan pemikiran mengenai sikap kerja, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan yang berguna sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian untuk masa yang akan datang.

