

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini menuntut perusahaan agar mampu mengoptimalkan daya saing demi menghadapi persaingan dunia bisnis yang semakin sengit. Salah satu alat tolok ukur perusahaan dikatakan berhasil dapat dilihat dari pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Djuhara, 2009). Dalam menghadapi keadaan seperti ini, perusahaan harus dapat mengelola segala sumberdaya yang dipergunakan di perusahaan, salah satu sumber daya yang menjadi penopang perusahaan adalah sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik (Untari, 2014). Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Djuhara, 2009). Peranan penting tentang adanya manajemen sumber daya manusia dapat membantu bagi para perusahaan untuk dapat mengendalikan perilaku perilaku individu yang ada dalam suatu organisasi. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan standar kerja suatu perusahaan ataupun melebihi standar perusahaan

sehingga dapat disebut sebagai karyawan yang mempunyai nilai produktivitas yang sangat tinggi bagi perusahaan (Untari, 2014).

Di dalam sebuah perusahaan masalah yang sering dihadapi adalah adanya beberapa karyawan yang bekerja lebih baik dari pada karyawan lain. Hal ini menimbulkan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi para pimpinan unit kerja. Ada kalanya karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan harapan organisasi, adakalanya karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan harapan organisasi, sehingga produktivitas menjadi rendah. Hal ini dapat dipahami karena dalam suatu organisasi terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang dan tujuan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang memiliki tujuan yang pada umumnya selalu ingin berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya (Untari, 2014). Karena dengan meningkatnya produktivitas karyawan diharapkan perusahaan dapat mencapai profit yang setinggi tingginya sesuai dengan target perusahaan. Dengan tingginya jumlah profit pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut. Salah satu ukuran keberhasilan produktivitas individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitas kerjanya. Tingkat kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan produktivitas perusahaan dari tiap individu yang bekerja di dalamnya, dimana produktivitas individu merupakan ukuran dari

produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi darisatu masukan, utamanya (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu (Djuhara, 2009).

Produktivitas kerja karyawan merupakan persoalan yang selalu dibicarakan oleh banyak orang terutama untuk persoalan-persoalan yang berhubungan dengan dunia industri kayu. Persaingan yang semakin ketat di dunia Industri kayu membuat para produsen harus lebih memperhatikan beberapa faktor dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan mereka. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian produksi CV. Kayu Manis peneliti mendapatkan informasi dan data penurunan Produktivitas karena tidak dapat menyelesaikan target produksi. Berikut ini peneliti sajikan data produksi kayu lapis yang diperoleh dari UD. Kayu Manis mulai bulan Desember 2018 sampai bulan April 2019.

Tabel 1.1
Data Produksi Kayu Lapis CV. Kayu Manis
Bulan Desember 2018-April 2019

Bulan	Target Produksi (per-bulan)	Realisasi Produksi (per-bulan)	Realisasi % (persentase)
Desember	9.000 lembar	7.480 lembar	80,10%
Januari	9.000 lembar	8.000 lembar	88,89%
Febuari	9.000 lembar	9.007 lembar	100,07%
Maret	9.000 lembar	7.890 lembar	87,66%
April	9.000 lembar	7.890 lembar	87,66%
Rata-rata	9.000 lembar	8.053 lembar	89.47%

Sumber. CV. Kayu Lapis, 2019

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa UD. Kayu Manis produktivitas kerja menurun selama bulan Desember 2018-April 2019 tingkat produksi kayu lapis rata-rata 89.47%. Selain itu dapat diketahui bahwa produktivitas karyawan pada bulan Januari sampai April 2019 mengalami kecenderungan turun, pada bulan Desember 2018 dan Januari 2019 target produksi tidak dapat tercapai namun pada bulan Februari dapat mencapai target, akan tetapi pada bulan selanjutnya yaitu Maret dan April mengalami penurunan lagi.

Selain jumlah produksi yang tidak mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan, kualitas hasil produksi juga mengalami penurunan, hasil wawancara dengan perusahaan bahwasannya kualitas produk dari hasil produksi masih perlu ditenahi lagi, hal ini terjadi karena terdapat hasil produksi yang tidak memenuhi standart kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan, hasil produksi yang tidak lulus *quality control* akan dimusnahkan. Hal ini dilakukan guna menjaga kualitas produk perusahaan agar tetap terjaga dengan baik.

Menurut pemilik perusahaan, ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan hasil produksi dalam CV. Kayu Manis masih perlu adanya peningkatan lagi. Dalam hal ini jumlah target produksi yang tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan perusahaan mengakibatkan jumlah produksi mengalami penurunan. Ketepatan waktu merupakan batasan waktu yang telah ditetapkan perusahaan dalam memenuhi target produksi yang dibebankan kepada karyawan. Dengan target 9000 lembar, dalam

penerapannya dalam waktu satu bulan rata-rata belum mencapai target sehingga terkesan molor beberapa hari dan tidak tepat waktu, hal ini tentu mengganggu produktivitas perusahaan.

Usaha lain untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Djadjun (2009) yang hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tribun Jabar Bandung.

Menurut Moeheriono (2009) Kompetensi merupakan faktor yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Faktor kompetensi menurut Sedarmayanti (2007) adalah sebagai berikut : “Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi” Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian produksi yang terjadi di CV. Kayu Manis yaitu masih terdapat karyawan yang kurang mengetahui dalam memproduksi kayu lapis, hal ini dapat dilihat dari data yaitu: Produktivitas karyawan yang rendah dan tidak pernah mencapai target CV. Kayu Manis, kurangnya memahami tentang tugas yang diberikan oleh atasan, kurangnya kemampuan akan tugas yang diberikan membuat karyawan terkesan tidak terlalu memahami tugas yang diberikan oleh atasan dalam kegiatan kesehariannya. Selain kemampuan dan kualitas kerja yang kurang memadai dalam produksi Kayu Manis terdapat karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga target produksi yang ditentukan oleh perusahaan tidak dapat terepenuhi.

Selain kompetensi kerja, faktor lain yang diduga yang mempengaruhi produktivitas karyawan itu adalah lingkungan kerja karyawan, yaitu tempat dimana karyawan melakukan segala aktivitas kerja kesehariannya. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Suwena (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung

Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan suatu rasa aman yang akan mendorong karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja akan menciptakan sebuah emosi karyawan. Semakin senang karyawan

dengan lingkungan kerjanya maka akan membuat karyawan betah bekerja didalamnya dan akan memunculkan waktu kerja yang efektif karena karyawan menyenangi tempat kerjanya. Lingkungan kerja mencakup hubungan antar sesama karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, dan lingkungan fisik tempat karyawan tersebut bekerja.

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang mencakup hubungan yang terbina didalam perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Bekerja didalam perusahaan tidaklah bekerja seorang diri, dalam melakukan segala kegiatan karyawan juga tidak dapat melakukan segalanya dengan diri sendiri.

Hubungan kerja yang terbentuk didalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi psikologi karyawan. Perlunya sebuah komunikasi yang baik merupakan sebuah kunci terbangunnya hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang buruk pun juga berpengaruh dengan hubungan antar manusia dalam sebuah perusahaan. Kegagalan menyampaikan maksud dan perintah akan menyebabkan kesalah pahaman antar karyawan. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat memotivasi antar karyawan dan dapat membangun sebuah tim yang solid menurut Suwena (2014).

Lingkungan kerja, khususnya lingkungan kerja non fisik yang nyaman akan membuat karyawan mengerjakan pekerjaan dengan senang hati dan dengan penuh rasa aman. Namun fenomena yang terjadi dalam CV. Kayu Manis bahwasannya karyawan tidak bisa merasakan rasa nyaman dalam bekerja. Karyawan antar bagian dalam satu lini produksi memiliki hubungan yang kurang baik sehingga terkesan berkelompok. Hal ini mampu mempengaruhi produktivitas karyawan dan membuat produktivitas karyawan yang dikatakan rendah. Selain itu antar karyawan ,hubungan kerja yang terjadi antara atasan dan bawahan kurang harmonis karena kurangnya komunikasi yang baik dengan bawahan. Hal seperti ini yang bisa mempengaruhi rasa aman dan rasa nyaman karyawan sehingga dalam keseharian jumlah produksi tidak pernah mencapai target.

Memperhatikan lingkungan kerja karyawan sangatlah penting dengan memperhatikan maka dapat terciptanya kondisi lingkungan kondusif serta nyaman, sehingga dapat menimbulkan terciptanya produktivitas karyawan yang tinggi dan akan menambah keuntungan tersendiri bagi perusahaan.

Berdasarkan fenomena pada CV. Kayu Manis, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Kompetensi kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Kayu Manis bagian Produksi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Kayu Manis?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Kayu Manis?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilaksanakan adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Kayu Manis.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Kayu Manis.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini mempunyai nilai yang positif bagi pihak lain, juga sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang objek yang diteliti maupun untuk dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh CV. Kayu Manis untuk lebih mengetahui tentang pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan sehingga CV. Kayu Manis mampu meningkatkan produktivitas karyawannya dan berdaya saing dengan perusahaan kayu lapis lainnya.

1.5. Batasan Masalah

1. Penelitian ini hanya berfokus pada kajian kompetensi kerja, lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja karyawan.
2. Penelitian ini berfokus pada karyawan bagian produksi CV. Kayu Manis.