

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi yang sedang melanda dunia saat ini menimbulkan sebuah dampak besar terhadap perekonomian di Indonesia. Dampak yang dapat dirasakan salah satunya adalah perkembangan pada sektor usaha dalam negeri yang secara cepat bergerak mengalami kemajuan didalam bisnis. Hal ini ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan baru yang bermunculan sehingga otomatis secara langsung mengakibatkan timbulnya persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Kondisi ini pula yang menuntut para pengusaha untuk lebih cermat lagi dalam melihat setiap kesempatan bisnis yang ada.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. 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. Peranan penting tentang adanya manajemen sumber daya manusia dapat membantu bagi para perusahaan untuk dapat mengendalikan 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.

Di dalam sebuah perusahaan masalah yang sering dihadapi adalah beberapa karyawan yang bekerja lebih baik dari pada karyawan lain, merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi para pimpinan unit kerja, ada 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 kiranya 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 akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya. 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. Banyak upaya atau cara perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan. 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 adalah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Produktivitas kerja karyawan merupakan persoalan yang selalu dibicarakan oleh banyak orang terutama untuk persoalan-persoalan yang berhubungan dengan dunia industri sepatu. Persaingan yang semakin ketat di dunia Industri sepatu membuat para produsen sepatu harus lebih memperhatikan beberapa faktor dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan mereka. Namun yang terjadi di dalam UD. Samodra Jaya adalah menurunnya jumlah produksi dari bulan Januari sampai bulan April. Berikut adalah data produksi sepatu UD. Samodra Jaya Perkasa dari bulan Januari-April tahun 2017

Tabel 1.1.  
Produksi UD Samodra Jaya Perkasa Denanyar, Jombang

Bulan	Target yang harus dicapai	Realisasi		Keterangan
		kodi	Persentase (%)	
Januari	85 kodi	80 kodi	94,1%	Belum tercapai
Februari	85 kodi	78 kodi	91,7%	Belum tercapai
Maret	85 kodi	75 kodi	88,2%	Belum tercapai
April	85 kodi	65 kodi	76,4%	Belum tercapai

Sumber : UD. Samodra Jaya Perkasa

Peneliti melihat bahwa produktivitas kerja karyawan UD. Samodra Jaya masih harus ditingkatkan lagi hal ini dapat dilihat dari hasil

produksi terjadi penurunan produksi UD. Samodra Jaya yang selalu mengalami penurunan dalam kurun empat bulan. Dilihat dari ketercapaian target produksi menunjukkan adanya ketidakstabilan dan cenderung mengalami penurunan dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar perusahaan dan karyawan bisa mendapatkan tujuannya yang mereka inginkan.

Selain jumlah produksi yang tidak mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan, diduga kualitas hasil perusahaan juga mengalami penurunan dan didukung oleh hasil wawancara dengan pemilik perusahaan yang mengatakan bahwa kualitas produk dari hasil produksi UD. Samodra Jaya Perkasa masih perlu dibenahi lagi. Hal ini terjadi karena hasil produksi yang tidak memenuhi kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan akan tidak lulus quality control dan harus dimusnahkan. Hal ini dilakukan guna menjaga kualitas produk perusahaan agar tetap terjaga kualitasnya.

Menurut pemilik perusahaan, ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan hasil produksi dalam UD. Samodra Jaya Perkasa 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 target produksi yang dibebankan terhadap karyawan dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan target 85 kodi perbulan, dalam penerapannya dalam waktu satu bulan 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.

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.

Didalam UD. Samodra Jaya Perkasa , karyawan diduga kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang produksi sepatu. perusahaan sehingga hal ini dapat dilihat dari data produktivitas karyawan yang rendah dan tidak pernah mencapai target UD. Samodra Jaya Perkasa. Kurangnya pengetahuan akan tugas yang diberikan membuat karyawan terkesan tidak terlalu memahami tugas yang diberikan oleh atasan dalam kegiatan kesehariannya. Selain pengetahuan dan kualitas kerja yang kurang memadai dalam produksi UD. Samodra Jaya karyawan kurang memiliki ketepatan waktu yang bagus dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Diduga Kompetensi kerja karyawan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan itu adalah lingkungan kerja karyawan itu. Lingkungan kerja itu sendiri adalah tempat dimana karyawan melakukan segala aktivitas kerja kesehariannya. 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. Kita bekerja didalam perusahaan tidaklah bekerja seorang diri, dalam melakukan segala kegiatan kita juga tidak dapat melakukan segalanya dengan diri sendiri. Sejatinya kita adalah makhluk sosial dan kita wajib menjalin hubungan yang baik antara rekan kerja baik dengan atasan maupun dengan bawahan karena kita pasti akan selalu membutuhkan bantuan dari mereka.

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 yang nyaman akan membuat karyawan mengerjakan pekerjaan dengan senang hati dan dengan penuh rasa aman.

Namun fenomena yang terjadi dalam UD. Samodra Jaya perkasa tidak sedemikian yang terjadi. 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 antar karyawan, hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan terkesan kurang harmonis. 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 berarti sama dengan berusaha menciptakan kondisi lingkungan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan guna menciptakan suasana kerja yang efektif dan disenangi oleh karyawan. Maka dengan efektivitas karyawan yang tinggi akan menimbulkan terciptanya produktivitas karyawan yang tinggi dan akan menambah keuntungan tersendiri bagi perusahaan.

Penelitian ini secara umum berupaya untuk mengetahui dan meneliti seberapa besar hubungan antara kompetensi kerja dan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan di perusahaan. Dengan ditelitinya kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

disamping keinginan untuk mengetahui aspek-aspek yang diduga berperan dalam penentuan kompetensi kerja dan lingkungan kerja diharapkan juga akan menjawab permasalahan produktivitas yang sangat diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena pada UD. Samodra Jaya Perkasa Denanyar, Jombang, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Kompetensi kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan UD. Samodra Jaya 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 UD. Samodra Jaya?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Samodra Jaya?
- 3.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penulis membatasi penelitian ini pada karyawan lini produksi, dengan menggunakan variabel kompetensi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas. Penelitian

menggunakan kuesioner yang akan disebarakan kepada karyawan UD. Samodra Jaya dan dibatasi pada bagian produksi.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilaksanakan adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Samodra Jaya Perkasa.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Samodra Jaya Perkasa.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 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.

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh UD. Samodra Jaya untuk lebih mengetahui tentang pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan sehingga UD. Samodra Jaya mampu

meningkatkan produktivitas karyawannya dan berdaya saing dengan perusahaan sepatu yang lain.