

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Sumber daya manusia adalah suatu factor kunci dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memiliki kedudukan sebagai pemimpin serta sebagai karyawan yang menjadi penggerak suatu organisasi agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) Sumber daya manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai system formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan keinginan. salah satu cara untuk mencapai tujuan suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Produktivitas adalah kemampuan suatu bisnis dalam menghasilkan produk secara kurun waktu yang ditentukan. Kapasitas waktu biasanya dihitung perkuartal, semester, dan tahunan. Kapasitas produktivitas juga diliat dari jumlah yang dihasilkan, kecepatan waktu yang mampu dihasilkan, serta kualitas produk yang sesuai dengan standar yang disepakati Menurut Fahmi (2012). Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, Sedarmayanti (2009).

Produktivitas suatu karyawan dapat di ukur berdasarkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu hal ini telah diuraikan oleh Simamora (2012). Menurut Sedarmayanti (2009) Factor-faktor yang mempengaruhi suatu produktivitas kerja

adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen. Selain hal tersebut kompetensi karyawan dan iklim kerja juga merupakan factor penyebab dari produktivitas kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari permasalahan kompetensi dapat didukung dari beberapa penelitian. Seperti dalam penelitian Alif (2020) “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja” hal ini sependapat dengan pernyataan Eka (2019) yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa “Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja”. Apabila kompetensi dari suatu karyawan tersebut baik maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitupun yang akan berdampak baik pada kinerja suatu karyawan. Selain kompetensi yang baik, diperlukan suatu kondisi iklim kerja yang baik pula agar hasil produktivitas karyawan dapat berhasil secara maksimal.

Produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh iklim kerja. Menurut Simamora iklim kerja (2010) adalah sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Individu dalam suatu organisasi menanggapi iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana

atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka didalam organisasi.

Iklm kerja merupakan salah satu factor dari meningkatnya suatu produktivitas kerja karyawan, jika iklim kerja yang dimiliki oleh suatu karyawan tersebut nyaman dan baik, maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Riri Nur Fitriana (2019) yang menyatakan bahwa “Terdapat Pengaruh Signifikan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”.

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Gula Tjoekir. Pabrik gula adalah perusahaan yang beroperasi pada musim tertentu, atau dapat dikatakan hanya beroperasi pada musim panen tebu yang hanya terjadi satu kali dalam setahun. Dalam system operasi tersebut pabrik gula memiliki 4 bagian yang memiliki tanggung jawab dan tugas dalam proses produksi yang mana saling berhubungan satu sama lain, bagian tersebut ialah bagian instalasi, pengolahan, quality assurance, dan tanaman. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian pada bagian instalasi. Jumlah karyawan pada bagian instalasi adalah 209 karyawan yang terdiri dari 60 karyawan tetap dan 149 karyawan kontrak (PKWT).

Pabrik Gula Tjoekir merupakan pabrik tertua dan terbesar di jombang, dengan kapasitas hasil produksi gula terbesar. Namun peneliti menemukan permasalahan pada produktivitas kerja karyawan yang mengalami fluktuasi selama tiga tahun terakhir. Kuantitas kerja dilihat dari target pencapaian hasil produksi Produktivitas karyawan pada setiap tahunnya tidak memenuhi target yang telah di

tetapkan perusahaan, tingkat realisasi produksi selalu di bawah target produksi perusahaan sebagaimana terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.1

Hasil Produksi Gula Pabrik Gula Tjoekir tahun 2018-2020

Tahun	Pencapaian hasil (kuintal)	Target hasil (kuintal)	Presentase (%)
2018	370.885	400.000	92%
2019	285.022	300.000	95%
2020	184.359	200.000	92%
Rata-rata	280.088	-	93%

Sumber : Hasil Produksi PG. Tjoekir, 2021

Pada tabel 1.1 menunjukkan target hasil produksi Pabrik Gula Tjoekir tidak mampu memenuhi target yang ditetapkan. Rata-rata pencapaian hasil produksi gula selama tiga tahun terakhir adalah 280.088 kuwintal dengan persentase 93%. Hal ini terjadi dikarenakan jumlah bahan baku tebu yang tidak memenuhi target.

Selain pada kuantitas, kualitas produksi gula yang dihasilkan Pabrik Gula Tjoekir masih terbilang kurang baik. Adapun mengenai standar kualitas gula kristal putih adalah gula yang berwarna putih bersih, namun pada kenyataannya dalam produksi Pabrik Gula Tjoekir terdapat gula yang tidak memenuhi standar berwarna putih sehingga menurunkan nilai harga jual.

Berikut data gula yang tidak memenuhi standart selama 3 tahun terakhir, berikut data reject gula Pabrik Gula Tjoekir.

Tabel 1.2

## Data gula yang tidak memenuhi standart

Tahun	Jenis reject	Jumlah Gula tidak memenuhi standart (kwintal)	Persentase Produk Reject
2018	Warna	5.923	0,67%
2019	Warna	2.129	1,4%
2020	Warna	1.229	1,6%

Sumber : Hasil produksi Gula reject, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dalam kolom diatas menunjukkan tingginya persentase barang reject dikarenakan kualitas dari bahan baku yang tidak memenuhi standart, adapun penyebabnya ialah perubahan cuaca yang terjadi menyebabkan kualitas dari bahan baku yang seharusnya bagus menjadi kurang. Sehingga terjadilah kenaikan barang reject atau gula yang tidak memenuhi standart dari perusahaan yaitu mencapai 1,6% dalam kurun waktu tiga tahun terakhir.

Hal ini menunjukkan masih rendahnya kualitas produk yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaanya. Pabrik Gula Tjoekir belum menunjukkan kualitas yang maksimal, hal tersebut dibuktikan dari wawancara dengan kepala bagian Instalasi yang telah dilakukan oleh peneliti. Bahwa masih terdapat beberapa partikel ampas gula yang ikut serta dalam kemasan karena kurangnya penyaringan, selain itu masih terdapat gula yang tidak sesuai dengan standar gula. Hal ini dikarenakan karyawan masih kurang dalam merawat mesin sehingga pada saat produksi partikel kecil ampas ikut serta dalam penyaringan air tebu, sehingga pada waktu di masak dan mengkristal ikut serta. Hal tersebut mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan PG Tjoekir.

Faktor penyebab turunnya produktivitas kerja adalah kompetensi kerja. Setiap karyawan diharuskan memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekal dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengoperasikan alat produksi, serta sikap yang professional dalam menyelesaikan tugasnya. Namun pada kenyataannya, masih terdapat karyawan yang bekerja hanya menunggu tugas dari atasan sehingga bermalas-malasan pada waktu jam kerja yang, sehingga tidak memperhatikan proses produksi. Walau memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik namun apabila karyawan memiliki sikap yang tidak profesional dalam menjalankan tugasnya, maka hal tersebut menyebabkan produktivitas kerja yang dimiliki karyawan akan menurun.

Adapun turunnya Produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh iklim kerja. Karyawan yang memiliki iklim kerja yang kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja. Namun Pada wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada kepala bagian instalasi serta beberapa karyawan, bahwa terdapat karyawan yang tidak memiliki sikap terbuka dalam menerima pendapat antar rekan kerja, sehingga menghambat pekerja yang dilakukan. Selain itu minimnya rasa simpati dan dukungan kepada sesama rekan kerja, sehingga menimbulkan keterlambatan dan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika hal tersebut terus terjadi maka akan berdampak pada turunya produktivitas kerja karyawan yang mana telah dipengaruhi iklim kerja yang kurang baik yang ada pada Pabrik Gula Tjoekir khususnya bagian instalasi.

Berdasarkan informasi dan data dari pihak perusahaan, peneliti menduga, bahwa ketidak mampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas di sebabkan karena factor kompetensi serta iklim kerja yang masih kurang baik. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan bagian Instalasi pada Pabrik Gula Tjoekir dengan judul **“Pengaruh kompetensi dan iklim kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Pabrik Gula Tjoekir bagian instalasi)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir ?
2. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir ?

## **1.3 Batasan masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu subjek penelitiannya adalah karyawan khusus bagian Instalasi Pabrik Gula Tjoekir.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada Pabrik Gula Tjoekir.
2. Untuk Mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Pengaruh iklim kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Gula Tjoekir.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat,yaitu:

**b. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian di harapkan bisa memberikan manfaat serta sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil sebuah keputusan yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. sehingga perusahaan diharapkan bisa mencegah terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan.

**c. Manfaat Praktis****- Bagi Peneliti**

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

**- Bagi STIE PGRI Dewantara Jombang**

Untuk memperkaya literatur penelitian serta memperluas wawasan bagi seluruh civitas akademika STIE PGRI Dewantara Jombang khususnya mahasiswa prodi manajemen.

**- Bagi Pabrik Gula Tjoekir**

Sebagai evaluasi untuk memperbaiki kompetensi dan iklim kerja dan produktivitas kerja karyawan, khususnya karyawan bagian instalasi.