

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di era global yang semakin ketat menyebabkan persaingan dibidang industri di perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien, agar perusahaan mampu bersaing secara kompetitif, serta lebih mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya, maka perusahaan harus mampu memilih karyawan agar bisa ditempatkan sesuai dengan skill yang dimilikinya. Oleh karena itu karyawan yang handal dan tangguh dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar target produksi perusahaan dapat tercapai. Produktivitas salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi proses kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan dan organisasi.

Menurut Nimran (2000) menyebutkan bahwa produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dan pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal-hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Dapat disimpulkan, bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara besarnya input yang dilibatkan dalam kegiatan produksi terhadap hasil akhir (output) yang dihitung berdasarkan nilai atau rupiah barang dan jasa yang dihasilkan. Artinya bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dinilai dari hasil perbandingan antara input terhadap output, dan harus dapat diukur berapa besarnya.

Oleh karena itu, produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Jadi pentingnya karyawan dalam suatu organisasi, maka tidaklah berlebihan apabila

karyawan dalam organisasi tersebut harus dipupuk ke arah yang positif untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya demi terlaksananya proses pencapaian tujuan organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu melalui pengembangan karyawan. Secara konseptual sebagaimana yang di kemukakan oleh Afandi (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain lingkungan atau sarana kerja yang baik serta promosi dan perkembangan diri. Produktivitas menjadi faktor yang sangat penting karena dapat menggambarkan kinerja ekonomis dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilapangan, produktivitas kerja pada bagian divisi Assembly-finishing di PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang mengalami penurunan. Informasi dari pihak personalia PT. Sumber Graha Sejahtera, peneliti menemukan permasalahan adanya penurunan kemampuan karyawan dalam mencapai hasil yang seharusnya dicapai, hal ini dapat dilihat dari menurunnya realisasi produktivitas yang tidak sesuai dengan target produksi. Hasil produksi di bagian divisi Assembly-finishing tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari data target produksi dan realisasinya pada bagian divisi Assembly-finishing yang diperoleh, pada bulan Januari sampai Desember tahun 2017 PT. Sumber Graha Sejahtera sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Produksi Assembly-Finishing
Januari sampai dengan Desember 2017

No	Bulan	Target	Realisasi	
			Jumlah	(+/-) %
1	Januari	22,310 m ³	21,543 m ³	-3.44%
2	Februari	20,791 m ³	20,704 m ³	-0.42%
3	Maret	22,791 m ³	23,006 m ³	0.94%
4	April	21,294 m ³	22,040 m ³	3.50%
5	Mei	22,227 m ³	22,494 m ³	1.20%
6	Juni	15,715 m ³	15,297 m ³	-2.66%
7	Juli	24,062 m ³	18,863 m ³	-21.61%
8	Agustus	24,010 m ³	24,003 m ³	-0.03%
9	September	26,292 m ³	25,004 m ³	-7.15%
10	Oktober	26,316 m ³	26,002 m ³	-1.19%
11	November	26,001 m ³	26,021 m ³	0.08%
12	Desember	23,145 m ³	21,704 m ³	-6.23%
Rata – Rata per bulan				-3.08%

Sumber :PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang 2018

Data pada table 1.1 diatas menunjukkan, bahwa rata – rata produksi perbulan mencapai 96,92% dari target yang ditetapkan, dengan kata lain terdapat kekurangan (ketidak tercapaian) target sebesar 3,08%. Pencapaian target atau bahkan melampaui target hanya pada bulan Maret, April, Mei dan Nopember.

Penurunan produktivitas pada divisi Assembly-finishing pada bulan Januari sampai dengan Desember 2017 pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang diatas, menurut informasi dari pihak pimpinan diduga penurunan

produktivitas karyawan karena adanya faktor *Promosi Jabatan* dan *Lingkungan Kerja*. Dimana kuantitas kerja karyawan belum bisa mencapai target yang ditentukan perusahaan, dan kualitas kerja belum mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standart perusahaan, adapun ketepatan waktu juga belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, dapat diketahui bahwa karyawan divisi Assembly-finishing dengan sedikit karyawan yang dipromosikan mengakibatkan karyawan tersebut kurang giat dalam bekerja, dan juga kurangnya keharmonisan antara karyawan satu dengan yang lainnya sehingga dapat menyebabkan lingkungan dalam bekerja tidak kondusif.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja seharusnya pimpinan harus memperhatikan kebutuhan karyawan, khususnya gaji dan peningkatan jenjang karier dalam promosi jabatan, agar karyawan lebih giat dalam bekerja dan bahkan mampu bekerja semaksimal mungkin.

Atas dasar uraian diatas peneliti menduga menurunnya produktivitas kerja tersebut dipengaruhi faktor lingkungan atau sarana kerja yang baik serta factor promosi jabatan.

Maka produktivitas yang tinggi dipengaruhi oleh adanya promosi jabatan didalam perusahaan sehingga mampu meningkatkan usaha serta keunggulan bersaing perusahaan. Jika karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih giat, berdisiplin, dan berprestasi dalam bekerja

sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Hal ini akan nampak pada produktivitas, yang pada akhirnya akan menjamin produktivitas kerja semakin meningkat. Maka promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang berperan penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Menurut R. Supomo (2018 : 88) promosi jabatan berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya, perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.

Hasil wawancara yang diperoleh promosi jabatan yang ada di perusahaan tidak berjalan dengan semestinya dan sangat jarang dilakukan, menurut informasi dari pihak pimpinan hal ini disebabkan karena adanya indikasi karyawan dalam pengetahuan yang kurang memadai dan kurang tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan pada bidang pekerjaan, karena banyak produksi yang dihasilkan kurang maksimal tidak sesuai dengan standart operating procedur.

Dengan apa yang terjadi di PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) *Plywood*, promosi jabatan supaya dilakukan dengan tujuan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat membuat karyawan giat dalam bekerja dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan. Sebagaimana yang diketahui, promosi jabatan merupakan peningkatan status (jabatan) seorang karyawan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Kegiatan promosi jabatan penting dilakukan agar karyawan di dalamnya tidak merasa bosan serta pengalaman yang baru sehingga akan meningkatkan kompetensi mereka. Dengan menempati posisi atau pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawannya, dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Muhammad Fahrizal (2013) dalam penelitiannya hasil penelitian menyatakan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tidak hanya promosi jabatan yang mempengaruhi produktivitas tetapi ada faktor penting lain yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah *lingkungan kerja*. lingkungan kerja dikatakan baik jika lingkungan kerja itu dapat menunjang jalannya kerja karyawan. Karyawan merasa aman, nyaman tak ada gangguan dan merasa betah ditempat kerja, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam hal bekerja dan dapat menggunakan waktu seefektif mungkin untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat peraksa dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyaman tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja akan menimbulkan kinerja menurun dan berdampak pada penurunan produktivitas karyawan itu sendiri.

Selain itu dari hasil wawancara karyawan mengeluh dikarenakan tidak puas dengan *lingkungan kerja* mereka, seperti tidak adanya alat peredaman suara yang dapat mengurangi kebisingan, mengubah sikap dan perilaku bawahan kepada atasan mengenai kesopanan dan menghormati atasan sebagaimana mestinya, ketidak harmonisan antara pegawai satu dengan pegawai lainya hal ini dibuktikan dari hasil wawancara karyawan yang mengatakan persaingan, masalah status jabatan, perbedaan antara individu, dan kurangnya kekompakan dan kerjasama.

Sinta Yulis Salistera (2013) dalam penelitiannya hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya peristiwa seperti itu maka berdampak pada lingkungan kerja perusahaan, lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja itu dapat menunjang jalannya kerja karyawan. Jadi perusahaan harus bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari fenomena diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Jombang”.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Jombang ?
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Jombang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Jombang
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Jombang

1.3.1 Manfaat penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pemikiran pada perusahaan dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menerapkan teori-teori manajemen personalia yang didapat dibangku kuliah serta

untuk mengetahui keadaan yang nyata dalam suatu perusahaan khususnya perusahaan pada PT Sumber Graha Sejahtera Jombang.