

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia ialah salah satu hal yang dapat menentukan efektivitas dan produktivitas organisasional. Keberhasilan organisasi pada dasarnya bergantung pada keahlian dan kemampuan para karyawannya. Karyawan merupakan kekayaan utama pada suatu perusahaan, karena tanpa campur tangan mereka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dalam mencapai tujuan perusahaan, Hasibuan (2011;12). Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dan dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal tersebut mengharuskan setiap perusahaan dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Pengelolaan Manajemen SDM yang baik apabila sumber daya manusia tersebut sudah bisa dimanfaatkan secara optimal dan mempunyai kerja yang bermutu. Menurut Kaswan (2012) dalam Kaengke (2018) Manajemen yang berkaitan dengan SDM adalah aktivitas manajemen yang terkait dengan rekrutmen, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen SDM mampu dan bersedia untuk memberi kontribusi terhadap tujuan pimpinan perusahaan. Kualitas Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau perusahaan sangat penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Setiap organisasi akan berkompetisi untuk mendapatkan posisi yang unggul dalam perekonomian. Hal ini dapat dicapai apabila organisasi dapat

memberikan suasana kerja yang mungkin karyawan atau pegawai bisa meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

CV. Usaha Abadi berdiri pada tanggal 10 April 1983 yang berlokasi di Jl Veteran Perumahan Jetis Indah Blok B/29 RT/RW 001/004, Kabupaten Lamongan. CV usaha abadi bergerak dibidang kontraktor bangunan di Kota Lamongan. CV usaha abadi merupakan pengembang yang banyak berkontribusi dalam pembangunan di Kota Lamongan. Selain itu kinerja karyawan di CV Usaha Abadi telah diakui oleh banyak orang termasuk pemerintah dalam hal pengembangan dan pembangunan wilayah Kota Lamongan. Terkait dengan produktivitas kerja di CV Usaha Abadi mengalami penurunan jumlah produksi yang terjadi dalam beberapa kurun waktu.

**Tabel 1.1**  
**Data Produktivitas Kerja**  
**CV Usaha Abadi**

Tahun	Gedung		
	Hasil (Gedung)	Target (Gedung)	Ketercapaian %
2016	9	10	90
2017	10	15	70
2018	10	20	50

*Sumber : CV Usaha Abadi(2019)*

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami penurunan dari target ketercapaian produksi. Pada tahun 2016 jumlah produksi yang diselesaikan sebanyak 9 gedung dari 10 target gedung yang harus diselesaikan, kemudian terjadi penurunan pada tahun 2017 dari 15 target gedung yang harus diselesaikan hanya 10 gedung yang diselesaikan, Selanjutnya pada tahun 2018 kembali terjadi penurunan jumlah produksi dari 20 target gedung yang harus diselesaikan hanya 10 gedung yang diselesaikan.

Penurunan tersebut dikarenakan dari lingkungan kerja yang tidak memadai sehingga mengakibatkan karyawan bekerja dengan malas-malasan, tidak teratur dan penyebab lainnya adalah beban kerja atau target kerja yang menambah beban kerja karyawan. Hal ini menyebabkan produktivitas kerja karyawan rendah dan tidak adanya inovasi sehingga berdampak pada tidak adanya peningkatan pendapatan gaji karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011;21), keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok adalah pengertian dari lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara

Sarana dan Prasarana di CV. Usaha Abadi yang memiliki kondisi fisik Perusahaan yang belum tertata rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Tempat kerja masih dalam renovasi sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik, dan ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan tumpukan barang produksi ada dimana-mana.

Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik di CV. Usaha Abadi seperti hubungan antara rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh karyawan yang bertugas dibagian kantor mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali bekerja diluar lapangan kondisi panas dan suara bising alat-alat kontraktor lainnya. Kondisi semacam inilah yang dianggap menyebabkan turunnya produktivitas karyawan. Berikut tabel 1.2 data rekapitulasi Sarana dan Prasarana CV. Usaha Abadi.

**Tabel 1.2**  
**Data Rekapitulasi Sarana dan Prasarana**  
**CV Usaha Abadi**

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1	Meja dan Kursi	150 Set	Baik
2	Komputer	30 Unit	Kurang Baik
3	Telepon	36 Unit	Baik
4	Printer	64 Unit	Baik
5	AC	50 Unit	Baik
6	Mobil Tugas	18 Unit	Baik
8	Kamar Mandi	2 Unit	Kurang Baik
9	Lampu	2 Unit	Kurang Baik

*Sumber: CV Usaha Abadi 2018*

Berdasarkan data pada tabel 1.2 sarana dan prasarana CV Usaha Abadi terlihat dari sembilan data diatas terdapat satu unit dengan kondisi yang kurang baik, yaitu komputer yang hanya berjumlah tiga puluh unit dengan kondisi yang kurang baik sehingga ketika karyawan mau merekap berkas dengan jumlah yang banyak harus menunggu giliran dan dapat menghambat pekerjaan, sedangkan pencahayaan ruangan di bagian karyawan juga kurang terang, sehingga karyawan yang mengalami gangguan pada mata (seperti : mata minus) perlu menggunakan alat bantu *flash handphone* atau menambahkan watt lampu yang lebih besar dari sebelumnya yang bisa berfungsi untuk menambah penerangan. Kurangnya fasilitas di dalam lingkungan kerja seperti tidak terdapatnya kamar mandi yang cukup, sedangkan jumlah karyawan di CV Usaha Abadi ada 100 karyawan. Hal tersebut dapat mengakibatkan antrian yang panjang.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan ialah dengan memperhatikan beban kerja. Menurut Munandar (2011;385) beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari karyawan dan pada tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara kesalah yang terjadi, dan lain-lain. Penanganannya dapat diambil tindakan secara langsung seperti istirahat sejenak dari pekerjaan, pemberian waktu makan dan minum dan lain-lain.

Beban kerja yang bersifat mental tidak dapat dilihat secara kasat mata. Penanganan beban kerja mental tidaklah semudah penanganan bebankerja fisik. Sedangkan beban kerja mental berkaitan apa penyebab beban kerja mental tersebut dapat diatasi. Beban kerja seseorang sudah dibentuk dalam standar kerja

perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak pada efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan menyebabkan terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan tersebut membuat perusahaan harus menggaji karyawan dengan jumlah lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit. Hal tersebut dapat menyebabkan keletihan fisik maupun psikologis bagi karyawan dan pada akhirnya karyawan menjadi terlalu lelah dan tidak produktif.

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha memperoleh informasi yang lebih dalam tentang beban kerja yang dibebankan oleh perusahaan yang dapat mempengaruhi target suatu perusahaan. Oleh sebab itu, beban kerja yang diberikan ternyata tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga karyawan memerlukan waktu lebih untuk dapat menyelesaikan target produksi tersebut. Berikut tabel 1.3 data rekapitulasi lembur karyawan CV. Usaha Abadi :

**Tabel 1.3**  
**Data Rekapitulasi Lembur Karyawan**  
**CV Usaha Abadi**

Bulan	Karyawan Lembur (Orang)	Jam Kerja		Lembur Kerja (Jam)	Total Kerja (Jam)
Januari	7	07.00	18.00	4	11
Februari	9	07.00	18.00	4	11
Maret	10	07.00	18.00	4	11
April	12	07.00	17.00	3	10
Mei	16	07.00	17.00	3	10

*Sumber: CV Usaha Abadi 2018*

Berdasarkan data pada tabel 1.3. data rekapitulasi lembur karyawan pada bulan Januari – Maret total kam kerja karyawan 12 jam sedangkan bulan April-Mei 11 Jam untuk memenuhi permintaan dan target produksi CV. Usaha Abadi

berharap karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tetap waktu sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Sutrisno (2016;4). Kepuasan kerja di CV. Usaha Abadi adalah kondisi kerja, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja dan kesempatan untuk maju.

Kepuasan kerja merupakan hal penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diperusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Bila karyawan bekerja dalam keadaan terpaksa ia akan menghasilkan hasil kerja yang buruk.

Berdasarkan indikator kepuasan kerja di atas, karyawan CV. Usaha Abadi akan memahami pekerjaan yang dilakukan, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem penilaian yang berlaku pada dirinya, maka karyawan yang melakukan pekerjaan dimana proses tersebut terjadi kesalahan kecil seperti salah input data akan mengakibatkan kerugian yang fatal bagi perusahaan. Perusahaan CV. Usaha Abadi menilai bahwa semakin lama karyawan itu bekerja diperusahaan itu, semakin baik kualitas karyawan tersebut dari segi kemampuan maupun segi kualitas. Sebab itu, maka sistem kompensasi

yang diterapkan CV. Usaha Abadi yaitu besar kecilnya kompensasi yang didapatkan tergantung pada kurun waktu kerja karyawan tersebut pada perusahaan. Namun, perusahaan tidak sadar bahwa hal tersebut dapat menurunkan kepuasan kerja bagi karyawan yang mempunyai kemampuan lebih. Dengan rendahnya kepuasan kerja karyawan maka perusahaan akan mengalami perputaran karyawan (*Turn Over*) yang cepat. Dengan *Turn over* yang cepat, disiplin kerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Usaha Abadi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Usaha Abadi?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Usaha Abadi?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Usaha Abadi?



## **1.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Usaha Abadi.
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Usaha Abadi.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Usaha Abadi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Menerapkan teori yang didapat di bangku kuliah, memperluas wawasan tentang ilmu pengetahuan serta sebagai perbandingan ilmu teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek di lapangan.

2. Bagi Mahasiswa atau Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi mahasiswa atau pihak lain.

3. Bagi CV. Usaha Abadi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen CV. Usaha Abadi khususnya di dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi, pelatihan kerja dan untuk meningkatkan kinerja karyawan.