

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) salah satu elemen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan darisuatu perusahaan atau organisasi manapun. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu dapat dikatakan jika banyak karyawan yang berbakat di bidangnya maka perusahaan akan berkembang dengan cepat, tetapi sebaliknya jika tidak ada karyawan yang berbakat maka perkembangan perusahaan akan terhambat. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari semua kegiatan bisnis, karena itu karyawan perusahaan harus lebih memperhatikan peran ini. Produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan terdapat pada penelitian Mohamed & Abubakar (2013) yaitu menemukan korelasi moderat yang positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dan juga hasil penelitian Sulistiawan, Riadi, & Maria (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada taraf signifikansi 5%,

dengan besar pengaruh 55,03%. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Selanjutnya, jenis budaya organisasi yang dibuat dalam suatu organisasi dalam perusahaan sebaiknya menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan lingkungan perusahaan agar produktivitas karyawan meningkat sehingga menguntungkan pihak perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan ((Widiasworo, 2014); Jayaweera (2015);(Samson, Waiganjo, & Koima, 2015); (Malik, Ahmad, Gomez, & Ali, 2011)).

Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang

karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Pada hakikatnya produktivitas kerja meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih mermutu dari hasil yang di raih hari ini (Tohardi, 2016).

Bagi perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut. Bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas ialah terdapatnya korelasi “terbalik” antara masukan dan luaran. Artinya, suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan pengeluaran yang semakin besar. PT. Katolec menjadi salah satu perusahaan perakitan barang elektronik yang cukup terkenal di Indonesia. Perusahaan ini adalah bagian dari perusahaan logistik dan elektronik asal Jepang .

Negara Jepang memang terkenal sebagai penghasil barang elektronik berkualitas yang dipasarkan ke berbagai negara, terbukti dengan membuka cabang perusahaannya di berbagai negara. Termasuk Indonesia dengan perusahaan ini berlokasi di Cikarang Selatan. Perusahaan ini menjadi perusahaan asing yang menyediakan lapangan kerja bagi warga

Indonesia, keberadaan perusahaan ini turut membantu perekonomian negara. Sebelum sampai ke Indonesia.

PT. Katolec Indonesia, Katolec Corporation telah mengalami perjalanan yang panjang di negara asalnya Jepang.. Mulailah PT. Katolec Indonesia merambah bisnis perakitan dan pembuatan komponen elektronik sebagai subkontraktor untuk produsen elektronik besar. Bisnis rintisan ini menjadi cikal bakal berdirinya PT. Katolec Indonesia, Nama perusahaan Kato Rikuun Co Ltd diubah menjadi Katolec Corporation pada April 1992 Nama Fukuju Unyu Co Ltd juga diubah menjadi Katolec West Corporation di tahun yang sama. Setahun kemudian berdirilah PT Katolec Indonesia sebagai anak perusahaan pertama yang berada di luar Jepang.

Fenomena yang terjadi terhadap perilaku organisasi PT. Katolec Indonesia yaitu kurangnya kesadaran pimpinan organisasi terhadap situasional perusahaan yang mengakibatkan system produksi perusahaan terhambat dikarenakan proses pengiriman sparepart yang terlambat, kesadaran terhadap anggota organisasi yang kurang terhadap kendala yang akan terjadi, sehingga dapat menghambat system produksi perusahaan. Sedangkan fenomena lingkungan kerja yaitu masih banyak karyawan yang kurang kesadarannya terhadap lingkungan sekitar sehingga menyebabkan terganggunya produktivitas kerja contohnya seperti kurangnya menjaga kebersihan diruangan bekerja, masi ada beberpa oknum yang menyalahgunakan fasilitas perusahaan demi keuntungan diri sendiri contohnya seperti penyalagunaan internet (WIFI) demi keuntungan diri

sendiri sehingga pada waktu bekerja karyawan kurang efisien, Masalah tersebut dapat merugikan pihak perusahaan dan karyawan yang lain.

Tabel 1. 1 Data Fasiulitas PT Katolec Indonesia

Tahun	Bulan	Jumlah Fasilitas	Kerusakan	T	TB	TP	Total Persentase
2021	September	80	8	3	1	0	14%
	Oktober	80	5	2	0	0	16%
	November	80	3	2	0	1	15%
	Desember	80	9	3	3	0	16%
2022	Januari	100	11	3	1	1	16%
	Februari	100	10	2	3	0	15%
	Maret	100	12	3	1	1	17%
	April	100	12	3	3	0	18%
	Mei	100	10	4	1	2	17%
	Juni	100	12	2	3	0	17%
	Juli	100	12	2	2	1	18%
	Agustus	100	13	4	2	0	19%
	September	100	13	3	2	1	19%

Sumber : PT Katolec Indonesia

Keterangan:

T : *Trouble*

TB : Tidak Berfungsi

TP : Tidak Layak Pakai

Dari hasil data yang telah diperoleh dari PT Katolec Indonesia yaitu, terdapat data Fasilitas perusahaan yang dimana cenderung lebih banyak masalah pada setiap bulannya, seperti pada tabel tahun 2021-2022 setiap

bulannya terdapat kenaikan yang cukup banyak dalam data fasilitas kerusakan, *Trouble*, Tidak Berfungsi, dan Tidak layak pakai. Jika setiap tahun mengalami kenaikan kerusakan hal tersebut dapat mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan. Faktor yang telah diuraikan di atas dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1. 2 Data hasil pencapaian penjualan PT Katolec Indonesia

I.1.1.1.1.1.1 Tahun	Total Produk Terjual	I.1.1.1.1.1.2 Jenis Unit
2020	500 unit	Printer Piano Elektronik Adaptor Televisi ECU Kendaraan Roda Dua
2021	400 unit	Printer Piano Elektronik Adaptor Televisi ECU Kendaraan Roda Dua

Sumber : PT Katolec Indonesia

Dari hasil data yang telah diperoleh dari PT Katolec yaitu, pada tahun 2020 total produk yang terjual adalah 500 unit dan untuk tahun 2021 mengalami penurunan produk yaitu total produk terjual adalah 400 unit. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, betapa pentingnya keseimbangan antara perilaku organisasi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, penulis mengambil judul “**Pengaruh Perilaku**

Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Katolec Indonesia”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, mengenai judul penelitian Pengaruh Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja PT. Katolec Indonesia, maka dapat dirumuskan masalah masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengaruh Organisasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PTKatolec Indonesia?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpegaruh Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT Katolec Indonesia ?
3. Apakah Pengaruh Organisasi, Lingkungan Kerja Berpegaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Katolec Indonesia. Tujuan penelitian

1.3 Tujuan Penelitian

1. Dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian dari Pengaruh Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja di PT. Katolec Indonesia adalah
2. Untuk menganalisis Pengaruh Organisasi Terhadap Produktivitas KinerjaKaryawan di PT. Katolec Indonesia.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap ProduktivitasKinerja Karyawan di PT. Katolec Indonesia.

4. Untuk menganalisis Pengaruh Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja di PT. Katolec Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Teoritis Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen dalam memberikan saran dan masukan guna meningkatkan sumber daya manusia perusahaan.
2. Bagi Praktis Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan ilmupengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh organisasi, lingkungan kerja dan produktivitas kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yang akan dilakukan peneliti berdasarkan pada aturan sistematika yang sudah ditetapkan oleh Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sehingga dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan;

Didalam bab pendahuluan ini diuraikan secara singkat mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan pembahasan, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka;

Dalam bab ini diuraikan secara teoritis mengenai pembahasan yang berhubungan dengan materi yang dibahas secara keseluruhan.

BAB III Metodologi Penelitian;

Metodologi penelitian, yaitu bab yang menguraikan tentang objek penelitian, variabel, metode penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV Pembahasan Dan Hasil;

Bab ini berisi tentang analisis dan pembahasan hasil penelitian, berupa gambaran umum untuk menjawab permasalahan penelitian, sampai dengan diskusi atas hasil dari analisis yang didapatkan.

BAB V Gambaran Objek Penelitian

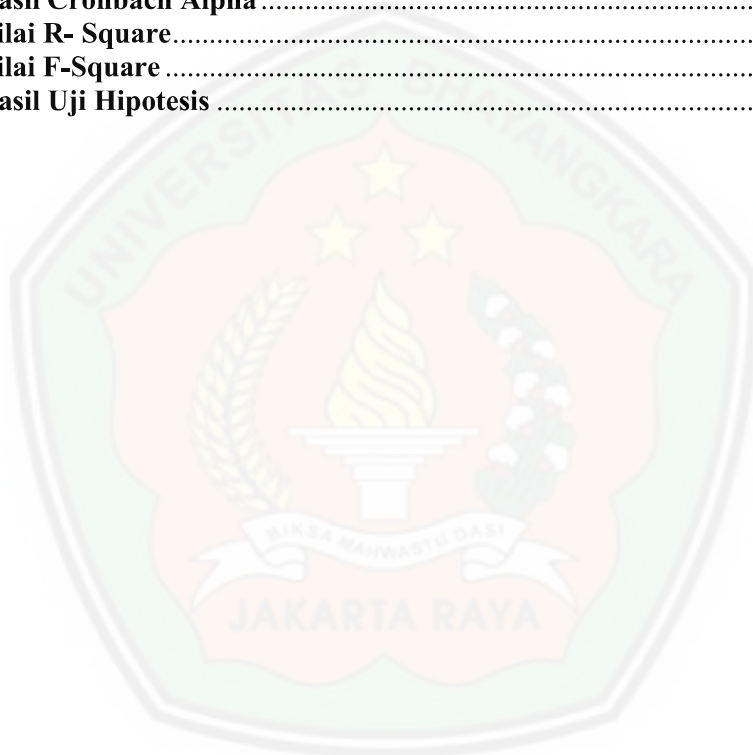
Bab ini Berisi tentang risalah hasil penelitian, meliputi kesimpulan, saran bagi manajemen perusahaan dan saran bagi penelitian selanjutnya, serta berisi tentang kekurangan pada penelitian ini..

BAB VI Penutup;

Dimana pada bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran bagi pihak-pihak yang terkait.

DAFTAR TABEL

Tabel 4 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 4 4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Bekerja	56
Tabel 4 5 Hasil Outer Loading Perilaku Organisasi Valid	60
Tabel 4 6 Hasil Outer Loading Perilaku Organisasi Tidak Valid.....	60
Tabel 4 7 Hasil Outer Loading Pelatihan Kerja Valid.....	61
Tabel 4 8 Hasil Outer Loading Produktivitas Kerja Valid.....	61
Tabel 4 9 Hasil Cross Loading Perilaku Organisasi.....	62
Tabel 4 10 Hasil Cross Loading Lingkungan Kerja	63
Tabel 4 11 Hasil Cross Loading Produktivitas Kerja.....	63
Tabel 4 12 Hasil Avarage Variance Extracted.....	64
Tabel 4 13 Hasil Composite Reliability.....	64
Tabel 4 14 Hasil Cronbach Alpha	65
Tabel 4 15 Nilai R- Square.....	66
Tabel 4 16 Nilai F-Square	67
Tabel 4 17 Hasil Uji Hipotesis	68



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4 1 Model Awal Penelitian	58
Gambar 4 2 Outer Model Testing	59
Gambar 4 3 Inner Model Testing.....	66



DAFTAR LAMIRAN

Lampiran Kuisioner Penelitian
Lampiran Pernyataan Variabel
Lampiran Tabulasi Data
Lampiran Uji Instrumen
Lampiran buku bimbingan
Lampiran biodata

