

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah aset yang paling penting dan berharga yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan karena manusia merupakan salah satu sumber daya yang bisa menggerakkan sumber daya lainnya. Kebutuhan akan sumber daya manusia atau karyawan yang ahli dibidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dunia industri yang ideal tidaklah cukup hanya dengan aktivitas kepuasan saja. Tetapi perlu diperhatikan juga lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja agar memberikan kenyamanan sehingga produktivitas kerja meningkat dan kepuasan *customer* terpenuhi.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan bekerja setiap harinya, maka ini akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Setiap perusahaan seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan mudah melakukan pekerjaannya, maka secara otomatis akan meningkatkan pula produktivitas karyawan.

Faktor yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan produktivitas yaitu kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan pribadi karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja dan keluhan-keluhan. Selain itu juga dapat mempengaruhi masalah-masalah lain seperti perasaan puas para karyawan terhadap apa yang sudah diperoleh dari pekerjaannya.

Kompetensi dan perilaku berperan aktif dalam naik turunnya produktivitas kerja, dikarenakan *background* karyawan sesuai dengan pekerjaannya baik dari segi pendidikan atau minat karyawan, sikap dan perilaku karyawan yang kurang baik juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Menurunnya produktivitas kerja ada kaitannya dengan *turn over* tinggi, berikut data HRD PT. XYZ mengenai *turn over* pada tahun 2018.

Tabel 1.1 Laporan *Turn Over* Tahun 2018

Description	Jan'18	Feb'18	Mar'18	Apr'18	Mei'18	Jun'18	Jul'18	Aug'18	Sep'18	Oct'18	Nov'18	Des'18	TOTAL
New	18	21	21	24	14	28	3	5	26	40	16	31	247
Resign	23	9	8	11	1	14	19	17	14	16	9	27	168

Sumber : Data HRD PT. XYZ

Tabel diatas menunjukan *turn over* di PT. XYZ selama periode tahun 2018 mengalami peningkatan terutama diakhir tahun, hal ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dikarenakan karyawan baru yang belum paham terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan dibandingkan dengan karyawan lama. Berikut laporan *turn over* dalam bentuk grafik :



Gambar 1.1 Grafik *Turnover* Tahun 2018

Sumber : Data HRD PT. XYZ

HRD PT. XYZ selalu melakukan *survey* terhadap karyawan sebelum *resign*, untuk mengetahui kepuasan karyawan tersebut selama bekerja di PT. XYZ. Berikut hasil *survey* kepuasan kerja dari segi tugas pokok dan fungsi kerja.

Tabel 1.2 Laporan Kepuasan Kerja Pada Tahun 2018

No	Rentang Nilai Kepuasan Kerja	Orang	Persentase (%)	Kategori
1	Diatas 75,5	2	1,2%	Sangat Puas
2	68 sd < 75,5	15	8,9%	Puas
3	60,5 sd < 68	50	29,8%	Cukup Puas
4	50,5 sd < 60,5	70	41,7%	Kurang Puas
5	Dibawah 50,5	31	18,5%	Sangat Tidak Puas
Jumlah		168		

Sumber : Data HRD PT. XYZ

Dilihat dari survey HRD terhadap karyawan yang *resign* di tahun 2018 menunjukkan bahwa sekitar 60% merasa kurang puas/sangat tidak puas dan hanya 40% nya di kategori cukup puas sampai sangat puas.

HRD PT.XYZ juga melakukan survey kompetensi dan perilaku kepada karyawan yang *resign*, berikut hasil survey HRD PT. XYZ terhadap kompetensi dan perilaku karyawan yang dilakukan pada tahun 2018.

Tabel 1.3 Laporan Kompetensi dan Perilaku karyawan

Kompetensi dan Perilaku	Skor					TOTAL (Orang)
	1	2	3	4	5	
Pengetahuan	2	15	71	55	25	168
Pemahaman	17	68	40	25	18	168
Kemampuan	30	72	30	14	22	168
Kedisiplinan	28	70	35	15	20	168
Sikap	20	13	63	40	32	168
Minat	14	60	46	28	20	168
Total	111	298	285	177	137	
Total Nilai	1008	1008	1008	1008	1008	
Persentase	11%	30%	28%	18%	14%	

Sumber : Data HRD PT. XYZ

Keterangan :

1. Sangat Kurang
2. Kurang
3. Cukup
4. Baik
5. Sangat Baik

Dilihat dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sekitar 40% merasa kurang dan sangat kurang dalam segi kompetensi dan perilaku, bisa karena dari segi pendidikan atau minat karyawan yang hanya sebentar dalam bekerja di PT. XYZ.

Produktivitas kerja selama periode 2018 dilihat dari *inbound* dan *outbound* pallet dibagi per orang per jam maka didapatkan angka *warehouse* productivity per orang dalam setiap jam nya. Berikut data produktivitas divisi operasional pada tahun 2018.

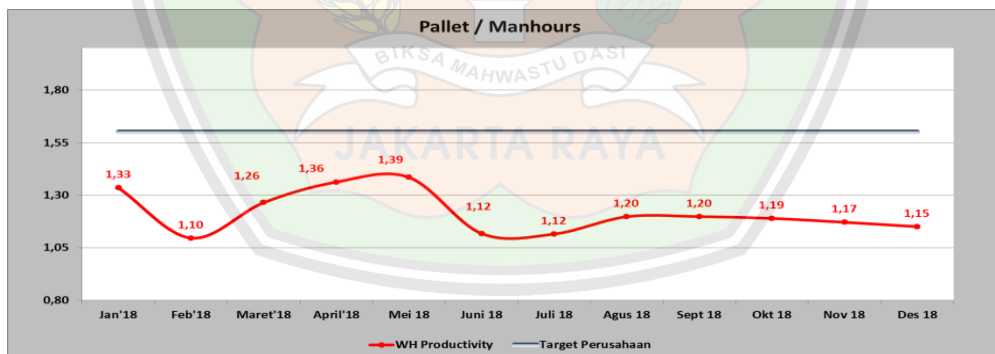
Tabel 1.4 Laporan Produktivitas Pada Tahun 2018

MONTH	Jan'18	Feb'18	Maret'18	April'18	Mei 18	Juni 18	Juli 18	Agus 18	Sept 18	Okt 18	Nov 18	Des 18
TOTAL PALLET	103463	85131	97587	100896	102552	68961	79489	83716	88369	108496	115425	128393
TOTAL STAFF OPR	448	449	446	428	428	425	412	404	406	410	422	420
WH Productivity	1,33	1,10	1,26	1,36	1,39	1,12	1,12	1,20	1,20	1,19	1,17	1,15
Target Perusahaan	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6

Sumber : Data KPI PT. XYZ

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada tahun 2018 tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan dan hanya mendapatkan rata-rata 1,2 pallet setiap jamnya sedangkan target perusahaan 1,6 pallet setiap jamnya.

Berikut laporan produktivitas dalam bentuk grafik :



Gambar 1.2 Grafik Produktivitas Tahun 2018

Sumber : Data KPI PT. XYZ

Dari data diatas, produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ menunjukkan hasil yang kurang baik dan kurang dari target.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis memberikan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi dan Perilaku Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Operasional di PT. XYZ Menggunakan Metode Kano”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain :

- a. Tidak terpenuhinya target produktivitas kerja selama periode penelitian ditahun 2018, rata-rata 1,2 pallet perhari dalam satu jam sementara target 1,6 pallet.
- b. *Turn over* yang tinggi selama tahun 2018.
- c. Kepuasan kerja yang kurang baik terhadap karyawan yang *resign*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diajukan permasalahan sebagai berikut:

- 1 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?
- 2 Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?
- 3 Apakah kompetensi dan perilaku karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ?
- 4 Atribut-atribut manakah yang paling berpengaruh dari beberapa variabel tersebut ?

1.4 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti gaji, motivasi, keterampilan dan perilaku, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kedisiplinan dan kesempatan berprestasi. Penelitian ini dibatasi hanya pada masalah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan keterampilan dan perilaku terhadap produktivitas kerja dan penelitian ini hanya dilakukan kepada karyawan yang berhubungan langsung dengan operasional.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1 Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh atau tidak terhadap produktivitas kerja.
- 2 Mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh atau tidak terhadap produktivitas kerja.
- 3 Mengetahui apakah kompetensi dan perilaku berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- 4 Mengetahui atribut-atribut manakah dari variabel yang diuji yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

1.6 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang menjadi objek penelitian yang dilakukan penulis yaitu di PT. XYZ divisi yang berhubungan langsung dengan operasional. Kegiatan penelitian skripsi ini dilakukan pada tahun 2019.

1.7 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan sebagai teknik penginputan data dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Metode kuesioner (angket)

Merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi, metode ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompetensi dan perilaku karyawan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert, dimana pada masing-masing jawaban diberikan skor.

2. Wawancara

Merupakan kegiatan atau metode pengumpulan data yang dilakukan dengan bertatap langsung dengan responden, *interview* dimana pertanyaan pada kuesioner tersusun sedemikian rupa menurut urutan dan penggolongan data yang diperoleh oleh responden.

3. Studi pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk memenuhi dan mempelajari sistem informasi yang bersangkutan dengan cara melakukan suatu pembahasan yang berdasarkan pada buku-buku referensi.

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disajikan untuk memberikan gambaran susunan keseluruhan dari penelitian ini, penelitian ini tersaji dalam lima bab, yang tergambar sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menampilkan tinjauan kepustakaan yang berisi teori dan pemikiran yang digunakan sebagai landasan teori dan pemikiran yang digunakan sebagai landasan dalam pembahasan serta pemecahan masalah.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat tentang jenis penelitian, metode pengumpulan data, teknik pengolahan data dan kerangka penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang pengumpulan data yang digunakan, pengolahan data berdasarkan metode yang digunakan, serta pembahasan dan analisis dengan metode yang digunakan.

BAB V PENUTUP

Menjabarkan tentang kesimpulan yang didapat dari hasil pengolahan data dan saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN