

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia menjelaskan manusia selalu berperan aktif dan berkaitan dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi karena menjadi penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin tercapai apabila tidak adanya peran aktif karyawan, meskipun teknologi semakin maju dan alat-alat yang dimiliki perusahaan sudah semakin canggih tapi alat tersebut tidak akan ada manfaatnya apabila tidak ada peran pegawai. Dalam mengatur seseorang atau pegawai terkadang sulit karena setiap orang memiliki akal dan perasaan yang berbeda serta status sosial dan latar belakang yang berbeda dalam suatu instansi atau organisasi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Organisasi menyadari bahwa sumberdaya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan organisasi bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Masalah produktivitas kerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini produktivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari suatu pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda demi mencapai suatu tujuan yang sama. Nwosu (2013) “karakteristik pekerjaan merupakan sejauh mana pekerjaan ini memberikan umpan balik kepada pegawai/karyawan dalam penyelesaian tugas”.

Fahmi (2016:50), “Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan.”

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung, serta yang dapat membuat pekerjaan menjadi baik/tidak baik juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja tersebut. Nitisemito (2014) “ lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diibankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Karakteristik pekerjaan mencakup tugas, identitas tugas keberartian tugas, otonomi dan umpan balik dari tugas yang dilaksanakan. Tugas tersebut memiliki arti masing-masing seperti ;

a) keanekaragaman tugas

untuk melaksanakan kegiatan prosedur dan peralatan yang berbeda - beda adalah di pandang sebagai pekerjaan yang menantang karena menggunakan semua keterampilan yang dimiliki.

b) identitas tugas

memungkinkan karyawan mengejakan sebuah pekerjaan secara menyeluruh,

c) keberartian tugas

merujuk kepada besarnya pengaruh pekerjaan yang di lakukan seseorang terhadap pekerjaan orang lain sangat penting yang di lakukan seseorang terhadap pekerjaan orang lain. sangat penting baik seseorang untuk mempunyai perasaan melakukan pekerjaan yang sangat berarti bagi perusahaan maupun masyarakat. dalam hal ini bahwa pekerjaan sangat berarti bagi perusahaan.

d) umpan balik

merujuk kepada informasi yang di terima oleh pekerja tentang baiknya pelaksanaan tugas.

Budaya organisasi dapat dikategorikan sebagai suatu hal yang mampu mempengaruhi keberhasilan kinerja seorang karyawan. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menerapkan nilai dan keyakinan budaya yang telah dibentuk oleh kesepakatan bersama dapat membuat perusahaan terus tumbuh dan mencapai tujuan yang diinginkannya. Budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan berfokus kepada hasil (Tampubolon, 2008).

Sedangkan variabel lingkungan kerja diukur berdasarkan teori sedarmayanti (2009) terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor – faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Apabila lingkungan kerja kondusif baik itu lingkungan kerja fisik maupun nonfisik maka karyawan dapat merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Kebanyakan orang menginginkan persahabatan dari rekan sekerja yang sesuai dengan nilai dan norma rekan kerjanya. Pimpinan suatu perusahaan sangat mempengaruhi motivasi dan

prestasi kerja pegawai dengan suri tauladan dan instruksi, melalui imbalan dan sanksi yang berkisar dari pujian dan promosi sampai dengan kritik, penurunan pangkat dan pemecatan. Kultur organisasi, norma, nilai dan keyakinan bersama anggotanya dapat menurunkan atau meningkatkan prestasi kerja individu. Pegawai yang kepribadian tidak cocok dengan kultur organisasi tidak akan sama besar motivasinya. Di samping itu jenis kultur tertentu mungkin lebih berhasil memotivasi pegawai dari pada kultur lainnya.

Ketiga variabel tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan berdasarkan pada teori Henry Simamora (2004) dengan indikator-indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Teori Henry Simamora menjelaskan bahwa upaya peningkatan produktivitas kerja didasarkan pada kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dimana kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu, kemudian kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dan ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

CV. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan berbagai jenis makanan ringan atau *snack*

seperti kentang goreng dan makaroni aneka rasa. Perusahaan ini terletak di Kota Cimahi, Jawa Barat. Dalam menjalankan usaha produksi makanan ringan ini, produktivitas kerja sangat berperan penting untuk mengembangkan bisnis perusahaan dan untuk menghasilkan keuntungan yang diinginkan oleh CV. Samyo Makmur Abadi. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan lingkungan kerja yang sehat diharapkan mampu membawa CV. Samyo Makmur Abadi menjadi perusahaan produksi makanan ringan dengan kualitas terbaik.

Tabel 1.1
Hasil survey pendahuluan variabel produktivitas kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	14 (70%)	6 (30%)
2.	Saya mampu menghasilkan setiap pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	8 (40%)	12 (60%)
3.	Saya mampu menyelesaikan banyaknya pekerjaan pada periode yang ditetapkan oleh perusahaan	16 (80%)	4 (20%)

Sumber : CV. Samyo Makmur Abadi

Berdasarkan hasil dari survey awal kepada karyawan CV. Samyo Makmur Abadi yang dilihat pada tabel 1.1 terlihat bahwa karyawan belum mampu mengatasi persoalan bagaimana untuk menghasilkan setiap produk olahan makanan ringan agar tetap sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan

karena karyawan kurang teliti dan tidak menaruh fokus yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga akan berdampak terhadap kualitas produk makanan ringan yang menurun dan juga menyebabkan produktivitas yang ingin dicapai dalam bekerja akan terhambat apabila dilakukan secara terus – menerus.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Produksi di CV. Samyo Makmur Abadi yaitu karyawan masih kurang fokus dalam menghasilkan produk makanan ringan agar tetap sesuai dengan standar perusahaan dikarenakan karyawan lebih mementingkan banyaknya jumlah produk yang bisa dihasilkan saat bekerja. Hal ini berdampak kurang baik terhadap kualitas produk yang terabaikan.

Tabel 1.2
Hasil survey pendahuluan variabel karakteristik pekerjaan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
1.	Pekerjaan saya sudah sesuai dengan keterampilan, minat dan bakat yang saya miliki	4 (20%)	16 (80%)
2.	Pekerjaan saya memberikan kebebasan untuk menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan	15 (75%)	5 (25%)
3.	Pekerjaan saya memiliki dampak penting bagi kehidupan orang lain baik di dalam maupun di luar perusahaan	18 (90%)	2 (10%)

Sumber : CV. Samyo Makmur Abadi

Berdasarkan survey awal yang di lakukan kepada 20 orang karyawan diatas menunjukkan bahwa pada CV. Samyo Makmur Abadi yang dilihat pada tabel 1.2 terlihat

bahwa pada karakteristik pekerjaan kebanyakan tidak sesuai dengan bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena rendahnya kemauan dan keinginan karyawan untuk mengembangkan skill dan keterampilan mereka dalam hal pekerjaan mereka sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Operasional di CV. Samyo Makmur Abadi menjelaskan bahwa rendahnya niat dan kemauan karyawan untuk mengembangkan skill dan keterampilan mereka terhadap pekerjaannya karena tidak sesuai dengan minat dan bakat yang mereka miliki serta tujuan mereka bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup saja bukan untuk mengembangkan potensi diri.

Tabel 1.3
Hasil survey pendahuluan variabel budaya organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
1.	Sebuah resiko dalam pekerjaan merupakan tanggung jawab bersama yang siap saya hadapi dalam organisasi	16 (80%)	4 (20%)
2.	Saya mampu berorientasi pada semua kepentingan karyawan dalam sebuah kerjasama tim	18 (90%)	2 (10%)
3.	Saya selalu memperhatikan dan meneliti masalah yang terjadi dalam pekerjaan secara detail	6 (30%)	14 (70%)

Sumber : CV. Samyo Makmur Abadi

Berdasarkan hasil dari survey awal yang di lakukan terhadap 20 karyawan pada CV. Samyo Makmur Abadi yang dilihat pada tabel 1.3 terlihat bahwa dalam budaya

organisasi masih kurangnya perhatian karyawan pada masalah yang terjadi dalam pekerjaan saat melaksanakan tugas. Sehingga berdampak terhadap hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan dan memakan waktu lebih lama untuk mengganti hasil pekerjaan agar menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Operasional di CV. Samyo Makmur Abadi menjelaskan bahwa kurangnya perhatian karyawan pada masalah yang terjadi dalam pekerjaan disebabkan oleh daya tanggap karyawan yang masih lemah untuk mencari solusi yang sesuai saat menghadapi masalah yang terjadi.

Tabel 1.4
Hasil survey pendahuluan variabel lingkungan kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
1.	Tidak ada bau – bauan yang mengganggu di tempat saya bekerja	6 (30%)	14 (70%)
2.	penerangan (cahaya) di tempat kerja sudah mendukung saya untuk bekerja dengan nyaman	17 (85%)	3 (15%)
3.	Keamanan di tempat kerja sudah terjaga dengan baik	16 (80%)	4 (20%)

Sumber : CV. Samyo Makmur Abadi

Berdasarkan hasil dari survey awal yang di lakukan terhadap 20 karyawan pada CV. Samyo Makmur Abadi yang dilihat pada tabel 1.4 terlihat bahwa pada lingkungan

kerja terdapat adanya bau – bauan di sekitar tempat kerja yang dianggap sebagai pencemaran lingkungan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian pengemasan di CV. Samyo Makmur Abadi menjelaskan bahwa adanya bau – bauan yang tidak sedap di sekitar tempat kerja berasal dari sampah atau limbah pabrik yang masih belum dikelola dengan baik. Hal ini menyebabkan karyawan kurang betah dengan bau yang tidak sedap karena sangat mengganggu konsentrasi pada saat bekerja.

Maka dapat disimpulkan dilihat dari kuisioner dan wawancara yang sudah dilakukan bahwa karakteristik pekerjaan pada CV. Samyo Makmur Abadi masih kurang baik terlihat dari rendahnya keinginan dan kemauan karyawan untuk mengembangkan skill dan keterampilan mereka terhadap pekerjaannya karena tidak sesuai dengan minat dan bakat yang mereka miliki. Kemudian budaya organisasi pada CV. Samyo Makmur Abadi masih kurang baik karena kurangnya perhatian karyawan pada masalah pekerjaan secara detail saat melaksanakan tugas disebabkan oleh daya tanggap karyawan yang masih lemah dalam mencari solusi yang sesuai saat menghadapi masalah yang terjadi. Dan lingkungan kerjanya yang kurang sehat karena adanya bau – bauan tidak sedap di sekitar tempat kerja yang sangat mengganggu konsentrasi pada saat bekerja. Hal ini akan berdampak kurang baik terhadap produktivitas kerja karyawan yang akan menurun.

Dengan uraian diatas maka penulis tertarik mengambil judul : “ **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi** ”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah diuraikan diatas maka ditemukan identifikasi masalah yang berkaitan dengan penelitian ini .Yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan karyawan yang tidak sesuai dengan minat,bakat dan keterampilan yang mereka miliki.
2. Dalam budaya organisasi kurangnya perhatian karyawan pada masalah yang terjadi dalam pekerjaan karena daya tanggap karyawan yang masih lemah untuk mencari solusi yang sesuai
3. Pada lingkungan kerja terdapat adanya bau – bauan yang tidak sedap di sekitar tempat kerja yang sangat mengganggu konsentrasi pada saat bekerja.
4. Produktivitas kerja pada karyawan belum mampu menghasilkan setiap produk makanan ringan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja pada CV. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi
2. Bagaimana pengaruh Karakteristik Pekerjaan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi

3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi
5. Bagaimana pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan lingkungan kerja dampaknya terhadap produktivitas kerja. Kemudian dianalisis dan di tarik kesimpulan serta untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia, Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan terhadap struktur organisasi, adalah :

1. Untuk mengetahui Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja pada CV. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi.

3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan berguna bagi perusahaan terutama sebagai informasi untuk mengetahui Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja organisasi yang baik.

2. Bagi Pihak Lain

Sebagai sumber informasi dan menjadi bacaan yang dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Pengembangan Ilmu

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai pengaruh lingkungan yang dilaksanakan oleh perusahaan terhadap struktur organisasi serta dapat dijadikan pertimbangan dan perbaikan dimasa yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan Laporan Usaha Penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Pabrik CV. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi Jl. Saptadaya No. 8, Kerkof, Kota Cimahi, Jawa Barat, 40532.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakuan bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Februari 2020. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

Keterangan	September				Oktober				November				Desember				Jan - Feb				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																								
Pencarian Data																								
Bimbingan																								
Penulisan Laporan																								
Siding Usulan Penelitian																								
Revisi																								
Pengolahan Data																								
Bimbingan																								
Sidang Akhir																								

