

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan produktivitas yang tinggi dari karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusianya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, tentunya pimpinan perusahaan perlu mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan dan Budaya organisasi karyawannya.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas.

Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Beberapa indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah kompetensi, kepuasan kerja, dan Budaya organisasi yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih besar dalam mengembangkan kompetensi karyawannya, karena permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu juga semakin meningkat.

Sumber daya manusia yang didasarkan atas kompetensi akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter sumber daya manusia yang bersangkutan, hal ini dapat dipahami karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (*the right man on the right place*), maka sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal, baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun sikap yang mencerminkan produktivitas kerjanya.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dengan memiliki karakter yang kuat, setiap karyawan akan selalu siap menghadapi perubahan dalam lingkungannya sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya (Pristiningsih, 2015). Masalah utama yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada saat ini beberapa diantaranya adalah masalah dalam manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan kompetensi sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, serta bagaimana seorang pemimpin atau manajer dalam sebuah perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk meyakinkan dan membentuk budaya organisasi dengan anggotanya agar bisa ditumbuhkan, dikembangkan dan dipraktekkan hubungan kerja sama yang sehat diantara anggota organisasi sehingga akan mendorong anggota untuk bekerja sama dengan produktif dan dengan perasaan puas. Hal ini sesuai dengan tugas seorang pemimpin yaitu mendorong kerja sama secara sukarela diantara karyawan dan dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Kompetensi kerja dan Budaya organisasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo 2016:271). Sedangkan Edy Sutrisno (2017 : 74) memandang kepuasan kerja

sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan – harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas – realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Menurut Robbins (2014:289) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu”. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik dan punya Budaya organisasi yang positif, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta memanfaatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, tentunya PT. Paboxin Sidoarjo dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, profesional, bertanggung jawab serta berkualitas agar terciptanya produktivitas kerja yang maksimal. PT. PABOXIN berdiri pada 2 September 1985 di JL. Industri No 14 Buduran, Sidoarjo.

PT. Paboxin merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang packaging atau pengemasan. Pengemasan yang dijalankan oleh PT. Paboxin berupa box. Di era globalisasi ini hampir semua produk membutuhkan sebuah packaging atau kemasan. Agar produk yang dijual memiliki nilai kepraktisan dan mudah dikenali oleh konsumen. Saat ini PT. Paboxin telah memproduksi box hingga ke luar pulau diantaranya hingga ke Kalimantan.

Oleh karena itu, PT. PABOXIN memanfaatkan peluang bisnis tersebut untuk mengembangkan perusahaannya di bidang pengemasan produk demi membuat kualitas produk yang sesuai dengan standart ISO. Untuk mencapai tujuan tersebut, PT. PABOXIN mengupayakan sumber daya manusia yang berkompeten, profesional, dan terampil guna mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Dari uraian di atas, peneliti merasa tertarik melakukan penelitian terkait dengan “Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. PABOXIN”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PABOXIN ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PABOXIN?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PABOXIN ?
4. Apakah kompetensi, kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PABOXIN ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PABOXIN
2. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PABOXIN
3. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PABOXIN
4. Untuk menganalisa dan mengetahui kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PABOXIN

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan di berikan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, yaitu mampu meningkatkan Budaya organisasi yang berkaitan di berikan berkaitan dengan produktivitas.
2. Manfaat Praktis. Penelitian ini di harapkan akan memperluas wawasan untuk mengimplementasikan pengetahuan teoritis yang telah di peroleh penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia di dalam kondisi nyata.