

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu-individu bekerja dalam suatu perusahaan yang sering disebut dengan personalia. SDM adalah aset berharga di perusahaan, tanpa orang, pimpinan tidak akan menghasilkan keuntungan atau mengunggah harga pada pribadinya. Pengendalian SDM yang berguna adalah ilmu pengendalian yang berarti mengendalikan dan mengarahkan SDM dalam suatu perusahaan sehingga mereka mampu bertindak seperti yang diharapkan.

Dewasa ini dunia masuk generasi revolusi komersial 4.0, salah satunya adalah Indonesia. dimana semua aspek eksistensi telah bergeser ke virtual, misalnya mesin-mesin di dalam fasilitas manufaktur mulai otomatis, membeli secara online, menganalisa berita secara online, dan masih banyak lagi. industri 4.0 juga mempengaruhi dunia percetakan karena objek studi penulis, objek studi penulis adalah perusahaan di bidang percetakan. Usaha yang penulis pelajari sudah berbasis industri 4.0, hal ini dibuktikan dengan adanya surat kabar digital yang dapat diakses secara online, penyesuaian mesin yang pada awalnya memandu menjadi lebih canggih. Jalur ini membutuhkan produktivitas yang berlebihan dari personel karena banyak pesaing di sektor percetakan mulai memperluas dan mengamati basis komersial 4.0.

Produktivitas kerja adalah perhatian antara input dan output yang dikeluarkan melalui organisasi dan fungsi tenaga kerja yang dimiliki melalui perusahaan pendapat Burhanuddin Yusuf (2016). Produktivitas adalah kemampuan untuk menyediakan barang dan jasa dari berbagai aset untuk

meningkatkan kualitas, kuantitas perusahaan. tujuan produktivitas untuk memasok produk dan jasa dengan cara menggunakan sumber daya dengan benar..

Produktivitas kerja berlipat membuat perusahaan mencapai keuntungan yang ingin dicapai dan hidup untuk menceritakan kisah dalam lingkungan bisnis yang kompetitif berisiko. Oleh karena itu, pengendalian perusahaan bisnis harus dapat mewaspadai produktivitas usaha.

Penelitian ini dilakukan di PT. Antar Surya Jaya Surabaya, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dan penerbitan (Surya setiap hari Koran). Produktivitas kerja yang tinggi diharapkan melalui PT. Antar Surya Jaya. Semakin banyak personel yang memiliki produktivitas kerja tinggi, pendapatan yang harus diselesaikan dengan menggunakan perusahaan secara keseluruhan akan meningkat pesat agar organisasi dapat hidup dalam persaingan internasional. Produktivitas kerja yang berlebihan dapat diupayakan melalui pengembangan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pengecatan karyawan, termasuk perangkat lunak rotasi kerja, motivasi pengecatan, dan kompetensi, jika ini dilakukan dengan baik akan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Rotasi kerja yakni perpindahan karyawan dari satu tugas ke tugas lainnya. Motif rotasi kerja adalah untuk memberikan berbagai macam pekerjaan kepada karyawan dari satu subjek kerja ke subjek lainnya (Handoko, 2000). Rotasi pekerjaan yang direncanakan dengan baik dapat membantu karyawan mengurangi kebosanan melakukan proses yang sama setiap hari dan menemukan potensi tersembunyi dari karyawan. Untuk bisnis, rotasi tugas dapat membantu mengontrol dalam menemukan keterampilan pekerja dan menentukan kemampuan hebat. di sisi lain, ini menawarkan kesempatan bagi karyawan untuk

menemukan hobi dan kesenangan mereka sendiri di berbagai bidang atau operasi.

Unsur yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi kerja. motivasi kerja adalah dorongan psikologis bagi seseorang untuk memutuskan arah perilaku dalam organisasi, sejauh mana upaya dan sejauh mana ketekunan dalam menghadapi hambatan atau kerumitan. Motivasi berlebihan akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan perkembangan suatu instansi, begitu pula sebaliknya instansi dengan motivasi kerja anggota yang rentan pasti akan mengalami kemunduran.

Semakin tinggi kompetensi di lingkungan kerja, semakin baik kemajuan perusahaan. Rotasi pekerjaan di PT. Antar Surya Jaya masih sering terjadi karena masa pandemi yang menyebabkan pendapatan pengusaha menurun yang menyebabkan munculnya liputan baru dari agensi dimana perusahaan tidak lagi merekrut pegawai baru tetapi mengelola pegawai yang ada seefektif mungkin. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk meneliti apakah rotasi kerja, motivasi, dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pt. Antar Surya Jaya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti member nama "Pengaruh Rotasi Pekerjaan, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Produktifitas Kerja Personil PT. Antar Surya Jaya Surabaya". Berikut adalah grafik output neto mesin submit-printing selama bulan Juli sd Oktober.



1.2 Rumusan Masalah

Dari grafik di atas, metode masalah pada pengamatan ini adalah:

1. Apakah rotasi kerja terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Antar Surya Jaya di Surabaya?
2. Apakah motivasi secara parsial terdapat pengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT. Antar Surya Jaya di Surabaya?
3. Apakah kompetensi terdapat pengaruh secara parsial pada produktivitas kerja karyawan PT. Antar Surya Jaya di Surabaya?
4. Apakah secara simultan rotasi kerja, motivasi, dan kompetensi terdapat pengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT. Antar Surya Jaya di Surabaya?
5. Manakah dari variabel rotasi kerja, motivasi, dan kompetensi yang paling dominan berpengaruh pada produktivitas kerja PT. Antar Surya Jaya di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis sebagian dampak rotasi proses terhadap produktivitas pengecatan PT. Antar Surya Jaya di Surabaya.
2. Menguji dan menganalisis sebagian pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja PT. Antar Surya Jaya di Surabaya.
3. Mengetahui dan menguji secara parsial pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pengecatan personel PT. Antar Surya Jaya di Surabaya.
4. Menguji pengaruh simultan rotasi proses, motivasi, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja PT. Antar Surya Jaya di Surabaya.
5. Menguji dan menganalisis variabel-variabel yang berpengaruh dominan pada produktivitas kerja PT. Antar Surya Jaya Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Semoga kajian bisa memberikan manfaat untuk berbagai acara antara lain:

1. Aspek Akademik

Efek dari pengamatan ini digunakan sebagai bahan referensi dan perhatian untuk studi serupa, terutama yang terkait dengan rotasi kerja, motivasi, kompetensi, dan produktivitas pekerja.

2. Aspek Pengembangan Pengetahuan

Efek dari pengamatan ini dapat digunakan sebagai persepsi tambahan atau dapat dikembangkan sekali lagi untuk studi serupa tentang rotasi aktivitas, motivasi, dan kompetensi pada variabel kinerja keseluruhan yang berbeda.

3. Aspek Praktis

- a. Untuk Penulis

menambah pengetahuan tentang hal-hal mengenai teori rotasi kerja, motivasi, dan kompetensi kerja terhadap produktivitas pekerja, serta unsur-unsur yang mempengaruhinya di dalam disiplin.

- b. Untuk bisnis

Hasil penelitian ini dapat menjadi perhatian bagi pihak manajemen khususnya pada PT. Antar Surya Jaya sehingga akan meningkatkan produktivitas karyawannya.

c. Untuk Almamater

Sejauh ini diharapkan hasil pengamatan ini dapat menjadi bahan untuk penelitian klinis dan mengunggah referensi dalam dunia pengetahuan teknologi yang terkait dengan manajemen bantuan manusia, khususnya mengenai rotasi kerja, motivasi, dan kompetensi pada produktivitas karyawan.