

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk dapat menggapai sebuah tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi pihak manajemen cukup kompleks, bukan hanya sekadar persoalan bahan mentah, sarana kerja, mesin produksi, finansial dan kondisi lingkungan, namun juga termasuk tenaga kerja yang berperan sebagai penggerak utama faktor produksi di sebuah perusahaan. Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik sangat berpengaruh terhadap pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik maka ia harus dikelola dengan baik secara profesional untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja, maka dari itu organisasi akan dapat berjalan dengan baik. SDM merupakan sumber kekuatan dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu konsentrasi manajemen yang berfokus pada hubungan serta peran manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut pendapat Susan Erie (2019) MSDM ialah suatu aktivitas yang wajib dilakukan oleh suatu organisasi guna menyesuaikan pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) dengan tuntutan pekerjaan yang harus mereka jalani.

Dalam suatu perusahaan pasti tingkat produktivitas setiap pekerja berbeda-beda. Hal itu bergantung pada tingkat kemampuan masing-masing dalam bekerja. Biasanya perusahaan akan memberikan pelatihan skills dan expertise kepada karyawan baru hingga mereka menjadi lebih terampil dan ahli. Harapannya setelah mendapat pelatihan dan pengalaman, para karyawan akan lebih akan lebih mumpuni dalam mengerjakan bidangnya. Perusahaan perlu memberikan motivasi dan loyalitas untuk pekerja agar semakin bergairah dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Lingkungan yang nyaman juga dapat memberi pengaruh dalam kinerja karyawan, seperti contoh penerangan ruangan produksi yang cukup

dapat membuat nyaman dalam bekerja, maka pegawai dapat menjalankan aktivitas pekerjaannya dengan efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Kompetensi adalah hal yang perlu diperhatikan terlebih dahulu oleh perusahaan untuk mengetahui nilai dari SDM. Dengan mengetahui nilai kompetensi SDM tersebut, maka perusahaan dapat menemukan jenis pekerjaan yang tepat bagi pegawainya dan kemudian dapat mengembangkan karyawan melalui pelatihan agar karyawan dapat menguasai bidangnya dengan baik. Hamzah B. Uno dalam A-Dyah Hilal (2016:9) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang menonjol seperti pikiran dan tindakan dalam berbagai keadaan di rentang waktu yang lama.

Kedisiplinan dilihat dari perilaku karyawan mematuhi aturan perusahaan yang berlaku. Sebagai contoh ialah dapat menghadiri suatu agenda dengan tepat waktu dan dapat menuntaskan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan timeline yang telah disepakati. Peraturan kedisiplinan sangat berguna untuk melatih sikap disiplin karyawan. Perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya ketika karyawan tidak taat pada peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan merupakan faktor terpenting dalam efektivitas pencapaian sebuah organisasi (Supriadi dan Yusof dalam Firmansyah, dkk. 2020:74).

Motivasi dari pimpinan perusahaan juga berpengaruh dalam organisasi karna dapat menciptakan gairah dalam bekerja. Motivasi yaitu keadaan dimana terdapat suatu perasaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang mengaktifkan rasa untuk menggerakkan perilaku diri kita mengarah pada sebuah tujuan (Koonts dalam Ernesta Bara, 2020:33).

Lingkungan kerja yang nyaman juga dapat membuat proses kinerja karyawan menjadi efektif. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan aspek di lingkungan pekerja seperti contohnya penerangan yang cukup, tempat kerja yang tidak bising dan terdapat ventilasi udara yang cukup. Untuk merancang lingkungan kerja, terdapat hal-hal yang penting mendapat intensitas lebih, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial, yang mana hal-hal

tersebut bertujuan untuk membuat rasa nyaman berada di lingkungan kerja (Nuraini dalam Firmansyah, dkk.2020:74)

PT. Sentral Baja Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dan Pemasok kebutuhan konstruksi. PT. Sentral Baja Sejahtera berada di wilayah Jawa Timur. Instansi ini bertempat di Sidokare Asri A4 No.10 Sidoarjo,61271. PT. Sentral Baja Sejahtera memproduksi kebutuhan konstruksi jenis Galvalum seperti Kanal-C, Reng dan juga atap spandex dengan merek SBS yang diproduksi sendiri. Selain itu PT. Sentral Baja Sejahtera juga memasok beberapa jenis besi dan baja untuk konstruksi. Diantaranya WF, H BEAM, UNP, CNP, Wiremesh, dll. Sebagai perusahaan yang ingin maju dan terorganisir PT. Sentral Baja Sejahtera menilai bahwa Kompetensi, tingkat Kedisiplinan, animo, serta kondisi Lingkungan Kerja adalah hal yang perlu diperhatikan perusahaan supaya mampu mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan tidaklah mudah karna permasalahan yang biasanya terjadi pada perusahaan adalah kinerja karyawan. Contohnya produktivitas karyawan menurun dan tidak berimbang dengan standar yang telah diadopsi perusahaan. Peristiwa ini dapat kita ketahui oleh penyebab kurang terjalinnya hubungan kerja sama antar karyawan, juga tingkat kepuasan karyawan yang rendah, yang mana hal tersebut dapat dipengaruhi oleh kondisi tempat produksi yang kurang supportive serta insentif dan tunjangan yang diberikan kurang dari harapan karyawan semestinya.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka PT. Sentral Baja Sejahtera perlu memperhatikan dinamika Kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja. Hal tersebut ditujukan supaya mampu memberikan tingkat kepuasan dalam bekerja yang juga dapat memicu kenaikan produktivitas para karyawan. Berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan tersebut, maka peneliti memutuskan untuk meneliti “PENGARUH KOMPETENSI KEDISIPLINAN MOTIVASI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. SENTRAL BAJA SEJAHTERA SIDOARJO”.

1.2 Rumusan Masalah

Menarik benang merah dari latar belakang masalah yang peneliti uraikan, peneliti merumuskan masalah:

1. Apakah Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Sentral Baja Sejahtera?
2. Apakah Kedisiplinan (X2) memiliki korelasi pengaruh terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Sentra Baja Sejahtera?
3. Apakah Motivasi (X3) memiliki korelasi pengaruh terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Sentral Baja Sejahtera?
4. Apakah Lingkungan Kerja (X4) memiliki korelasi pengaruh terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Sentral Baja Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berpedoman pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini ialah:

1. Memberikan analisis dan mendapat pengetahuan mengenai pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi serta Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Sentral Baja Sejahtera
2. Memberikan analisis dan mendapat pengetahuan mengenai apakah variabel yang dominan mempunyai korelasi pengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT. Sentral Baja Sejahtera

1.4 Manfaat Penelitian

1. Menjadi bahan pertimbangan PT. Sentral Baja Sejahtera dalam memberikan atensi pada Kompetensi, implementasi Kedisiplinan, Motivasi serta menghidupkan

Lingkungan Kerja sehingga dapat menghantarkan perusahaan tersebut untuk meningkatkan Produktivitas karyawan.

2. Meluaskan pandangan serta pengetahuan peneliti dalam memahami ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah sehingga dapat mengimplementasikannya pada fakta keadaan di lapangan.