

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manusia adalah makhluk sosial yang mempunyai akal dan pemikiran dengan tujuan untuk bertahan hidup dan untuk memenuhi segala kebutuhan serta keinginan yang tak terbatas dengan kemampuan yang terbatas. Setiap kebutuhan yang berupa sandang maupun papan bisa dapat dipenuhi jika terdapat suatu sumber penghasilan. Dan manusia bisa bekerja sesuai dengan cara serta kemampuan yang dimilikinya masing-masing. Sampai saat ini pun perusahaan selalu mengharapkan bahkan menuntut sumber daya manusia yang akan direkrut memiliki keahlian khusus yang akan mendukung operasional perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk setiap organisasi karena memiliki fungsing sebagai perencana, penggerak dan pelaku dalam setiap kegiatan operasional.

Manajemen sumber daya manusia membantu dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia yang terbatas melalui pembagian tugas dan tanggung jawab, mencapai visi dan misi yang akan membentuk tujuan dalam perusahaan. Dalam mencapai tujuan manajemen digunakan sebagai seni serta perencanaan, pengorganisasian penyusunan, pengarahan dan sumber daya (Manullang, 2001:5).

PT. Louserindo Megah Permai (LMP) adalah perusahaan yang bergerak di bidang Pabrikasi, Pemasaran, Perawatan dan Pengerjaan Lift (Elevator) dan Eskalator. LMP adalah produsen Lift dengan kandungan komponen lokal

mencapai 54%. Hal ini adalah wujud nyata perusahaan yang berkomitmen untuk terus berinovasi mengembangkan produk dalam negeri. LMP menyediakan solusi transportasi vertikal dengan memberikan variasi produk yang sangat beragam baik standar maupun custom untuk kemudian diaplikasikan di berbagai jenis bangunan yang fungsinya berbeda-beda, seperti rumah, hotel, apartemen, rumah sakit, perkantoran dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (2010:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Salah satu masalah yang dapat diidentifikasi adalah dari hasil target dan realisasi penjualan PT. Louserindo Megah Permai :

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian Target Penjualan Lift**  
**PT. Louserindo Megah Permai**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase (%)
2017	1.500	1.550	103%
2018	1.500	1.400	93%
2019	1.500	1.350	90%

*Sumber : PT. Louserindo Megah Permai*

Berdasarkan dari table 1.1 menunjukkan penurunan ditahun 2018, dimana pada tahun 2017 mencapai target bahkan lebih dari pencapaian target. Pada

penurunan tahun 2019 pasti tidak sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan perusahaan, sehingga bisa merugikan perusahaan dan karyawan yang bekerja serta dapat berdampak buruk terhadap kelangsungan dan kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Louserindo Megah Permai adalah produktivitas kerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Setiap organisasi atau perusahaan pasti akan berusaha semaksimal mungkin agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan mendorong tujuan perusahaan dapat terealisasi.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah pendidikan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, ketrampilan kerja, budaya organisasi, iklim kerja, sikap dan etika kerja. Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan pada PT. Louserindo Megah Permai, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, ketrampilan kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Tintami et al. (2012 : 3), budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan produktivitasnya. Disamping itu perusahaan perlu memahami budaya organisasi secara mendalam karena komponen-komponen budaya seperti adat-istiadat,

tradisi, peraturan, kebijaksanaan dan prosedur bisa membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja, memenuhi kebutuhan pelanggan dan meningkatkan daya saing bagi perusahaan.

Fenomena terkait dengan budaya organisasi yang ada pada PT. Louserindo Megah Permai adalah kesadaran diri yang meliputi kepuasan atas pekerjaan, belum dapat mengembangkan diri dan kemampuannya, karyawan masih belum menaati peraturan-peraturan yang ada. Perusahaan yang kurang memperhatikan budaya organisasi, seperti ketertiban, kedisiplinan, norma dan tingkah laku para karyawan, maka perusahaan yang dijalani tidak berjalan seperti yang diharapkan bagi perusahaan. Tetapi jika perusahaan menerapkan budaya organisasi dengan baik akan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Louserindo Megah Permai yaitu ketrampilan kerja. Menurut Robbins (2016:73) ketrampilan kerja berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting terutama dalam meningkatkan proses produksinya, karena pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu suatu organisasi perusahaan dalam melakukan proses produksi harus memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana caranya mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber-sumber atau faktor-faktor produksi yang ada.

Setiap perusahaan pasti memiliki kebijakan yang berbeda-beda dalam mengelola sumber daya manusianya guna mencapai produktivitas karyawannya. Jika tenaga kerja yang ada tidak sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya, maka produktivitas karyawan juga menjadi tidak maksimal. Oleh sebab itu perusahaan perlu membekali karyawannya dengan keterampilan – keterampilan yang sesuai dengan bidangnya, karena keterampilan dapat mendorong suatu produktivitas dan merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

Pada saat ini persaingan sangatlah ketat dan diperlukannya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki keterampilan dan tingkat produktivitas kerja yang tinggi, karena SDM adalah salah satu sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, keterampilan, keinginan, pengetahuan, dorongan dan karya. Semua potensi SDM sangat mempengaruhi jalan dan maju nya perusahaan. Keterampilan yang dibutuhkan mencakup *technical skill, human skill, conceptual skill*, seperti kemampuan untuk dapat memanfaatkan yang ada dan juga cermat dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu keterampilan yang tinggi akan tinggi juga tingkat produktivitas kerjanya. Fenomena yang terjadi terkait dengan ketrampilan kerja adalah kecakapan, kemampuan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan dalam mengendalikan diri, komitmen terhadap pekerjaan dan kemampuan dalam melatih diri.

Faktor ketiga yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Louserindo Megah Permai yaitu lingkungan kerja. Menurut Herman (2015:38) lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari

fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Dari penjelasan tersebut maka dapat diartikan bahwa secara langsung faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya.

Agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman di perusahaan itu juga dapat mempengaruhi dalam bekerja seperti pencahayaan, ruang kerja yang nyaman, pengontrolan suara gaduh pada ruangan. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas kerja karyawan.

Disamping adanya fenomena diatas, masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Risnawan (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiranti (2016) menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suroso (2016) menyatakan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamonangan, Lubis dan Rahman (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.



Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fauziyah (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan fenomena masalah dan masih adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi, Keterampilan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Louserindo Megah Permai**

#### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Louserindo Megah Permai?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Louserindo Megah Permai?
3. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Louserindo Megah Permai?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Louserindo Megah Permai?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dapat disusun sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Louserindo Megah Permai.
- b. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Louserindo Megah Permai.
- c. Untuk mengetahui apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Louserindo Megah Permai.
- d. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Louserindo Megah Permai.

### **2. Kegunaan Penelitian**

#### **a. Bagi Peneliti**

- 1) Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk memenuhi kelulusan Program Strata 1 (S1) oleh mahasiswa/i Universitas Satya Negara Indonesia.
- 2) Penerapan implementasi dalam melatih kemampuan dalam menganalisis pengaruh dari budaya organisasi, keterampilan kerja, lingkungan kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Louserindo Megah Permai.



**b. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan masukan perusahaan dalam mengembangkan pemberdayaan karyawan di bidang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Louserindo Megah Permai guna mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

**c. Bagi Pihak Lain**

Penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan dalam pengembangan penelitian selanjutnya khususnya jurusan manajemen konsentrasi bidang sumber daya manusia.

