

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang semakin banyak perusahaan yang berkembang, membutuhkan adanya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia, perusahaan akan mampu berkembang dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga yang di miliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan aset non materil di dalam suatu organisasi bisnis yang dapat mewujudkan eksistensi organisasi (Sukarjati et al., 2016). Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya. Menurut Amhas (2018) kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai kompetensi unggul dari aspek fisik ataupun aspek intelektual. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci

pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Keberhasilan suatu perusahaan, tidak hanya dapat dilihat dari hasil akhir yang dicapai oleh perusahaan tetapi seharusnya juga dapat dilihat dari siapa yang berada dibalik hasil akhir tersebut. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Dengan adanya hal itu Perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang memiliki produktivitas dalam berkeja yang baik untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Produktivitas karyawan yang baik ialah unit terpenting untuk sebuah perusahaan baik dari faktor internal maupun eksternal. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut siagian (dikutip di Wijaya dan Manurung, 2021: 17) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Permasalahan sebuah perusahaan tidak hanya dari segi operasional yang berkaitan dengan produk-produk yang ditawarkan dan kualitas layanan saja, selain itu manajemen sumber daya manusia merupakan permasalahan yang sering di alami oleh perusahaan, salah satunya adalah permasalahan produktivitas karyawan. Di dalam usaha yang dikerjakan oleh seseorang untuk menunjukkan hasil yang bagus sehingga meningkatkan produktivitas tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang tersebut. Menurut Anoraga (2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu, pekerjaan

yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja yang baik, kompetensi, promosi, merasa dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati, kesetiaan pemimpin dan disiplin kerja yang keras.

Salah satu hal yang berkaitan dengan produktivitas adalah etos kerja. Etos kerja sendiri dapat diartikan sebagai dasar perilaku yang paling utama mengenai pandangan benar atau salah, kemudian jika melihat pengertian dari etos itu sendiri yaitu sebuah sikap moral paling dasar dari seseorang, yang mempengaruhi perilakunya terhadap apa yang sedang dilakukannya. Priansa & Garnida (2015) mengatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai semangat bekerja, karena dengan memiliki pegawai yang mempunyai semangat akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Oleh sebab itu harus didukung dengan lingkungan yang nyaman untuk para karyawannya.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan nonfisik memadai maka produktivitas akan mengalami peningkatan (Sari et al., 2020). Menurut Yantika et al (2018) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan. Di dalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan

bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan. Unsur lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah kompetensi.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan sumber daya manusia akan meningkatkan produktivitas. Produktivitas dan keefektifan karyawan dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang di isyaratkan oleh bidang pekerjaan. Menurut Nurjaya et al. (2021) Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan pengamalan yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan suatu produktivitas yang diharapkan. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan nilai yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa meghilangkan jati dirinya (Ningsih et al., 2017).

Penelitian ini mengambil objek di PT. Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) yang terletak di Kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha Perkebunan kelapa sawit serta pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah. PT. Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) memiliki kebun Kelapa Sawit seluas 6.000 Ha. Perusahaan ini memiliki ribuan karyawan yang bekerja di berbagai divisi.

Melalui hasil observasi dan pra-survey yang dilakukan oleh penulis pada saat pra penelitian menemukan bahwa etos kerja, lingkungan kerja dan kompetensi pada karyawan yang ada di PT Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) terlihat masih kurang baik sehingga

menyebabkan kurangnya produktivitas pada karyawan. Dengan menyebarkan kuesioner, yang terdiri dari beberapa indikator mengenai etos kerja kepada 15 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Mengenai Etos Kerja di PT. Perkebunan Mitra Ogan Bagian Kapim dan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS	Rata-rata
		5	4	3	2	1	
A.	Kerja Keras						
1.	pekerjaan yang diberikan perusahaan diperlukan kerja keras yang tinggi	6,67	80,00	13,33			3,93
2.	Kerja keras adalah prinsip dalam menyelesaikan pekerjaan		80,00	20,00			3,80
3.	Dengan kerja keras akan mendapatkan hasil yang baik dalam pekerjaan		100,00				4,00
B.	Tanpa Pamrih						
4.	Melakukan pekerjaan tanpa pamrih terhadap perusahaan	6,67	93,33				4,07
5.	Jika bekerja secara pamrih hasil pekerjaan tidak akan maksimal	6,67	93,33				4,07
6.	Selalu bekerja atas inisiatif dan kreativitas sendiri	13,33	86,67				4,13
C.	Gigih						
7.	Selalu gigih dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	6,67	93,33				4,07

8.	Dalam melakukan setiap pekerjaan kegigihan diperlukan agar mendapatkan hasil yang maksimal	13,33	86,67				4,13
9.	Pantang menyerah dan gigih merupakan prioritas utama dalam bekerja	40,00	60,00				4,40
D.	Pembawa perubahan						
10.	sikap pembawa perubahan yang harus dimiliki oleh pimpinan	13,33	86,67				4,13
11.	Mampu membawa perubahan untuk mencapai tujuan perusahaan	20,00	80,00				4,20
12.	Mempengaruhi teman yang ada di sekitar untuk mengeluarkan potensi yang besar		100,00				4,00
E	Penggagas						
13.	Mampu menjadi penggagas bagi teman kerja untuk lebih berkembang		100,00				4,00
14.	Selalu taat didalam mengikuti kebijakan, aturan, prosedur dan perintah organisasi agar menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja	20,00	80,00				4,20
15.	Bersedia melakukan pekerjaan diluar tugas pokok demi kepentingan instansi	6,67	86,7	6,67			4,00

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)

Berdasarkan tabel 1 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai etos kerja pada PT. Perkebunan Mitra Ogan bagian Kapim dan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator kerja keras yaitu sebesar 3,80 yang menyebutkan bahwa kerja keras adalah prinsip dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan kurangnya memiliki sikap kerja keras dari sebagian karyawan seperti rasa semangat yang rendah dalam melakukan pekerjaan mempengaruhi dari hasil kerja karyawan yang akan menurun. Karyawan masih menganggap pekerjaan sebagai beban dari perusahaan sehingga menimbulkan rasa malas pada saat mereka sedang bekerja, hal tersebutlah yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Tabel 2 akan menggambarkan lebih jelas mengenai lingkungan kerja di PT. Perkebunan Mitra Ogan bagian Kapim dan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo. Berikut hasil dilakukannya pra-survey dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator mengenai lingkungan kerja kepada 15 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Mengenai Lingkungan Kerja di PT. Perkebunan Mitra Ogan
Bagian Kapim dan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS	Rata-rata
		5	4	3	2	1	
A.	Pencahayaan						
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai	6,67	93,33				4,07
2.	Penerangan yang kurang terang akan memperlambat saya dan	33,33	66,67				4,33

	membuat lelah dibagian mata						
3.	Pendistribusian cahaya ditempat kerja sudah merata sehingga tidak menyilaukan mata, dan hal ini membuat nyaman dalam bekerja	40,00	60,00				4,40
B.	Warna						
4.	Didalam ruangan, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga membuat lebih nyaman dan rileks dalam bekerja	40,00	60,00				4,40
5.	Desain ruangan kerja memberi kenyamanan dan rileks dalam bekerja	6,67	93,33				4,07
6.	Desain ruangan kerja memberikan kesempatan untuk dapat mudah berkomunikasi dengan rekan kerja	20,00	80,00				4,20
C.	Udara						
7.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja	40,00	60,00				4,40
8.	Sirkulasi udara diruang kerja kurang baik	6,67	46,67	46,67			3,60
9.	Merasa tidak nyaman karena ruang kerja terasa panas sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja	6,67	66,67	26,67			3,80
D.	Suara						
10.	Suara rekan kerja yang mengobrol mengganggu konsentrasi kerja	6,67	80,00	13,33			3,93
11.	Tempat kerja terganggu suara bising mesin produksi sehingga saya tidak dapat berkonsentrasi dan bekerja		93,33	6,67			3,93

	dengan nyaman						
12.	Tidak ada getaran diruang kerja yang mengganggu aktivitas	6,67	86,67	6,67			4,00

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)

Berdasarkan tabel 2 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja di PT. Perkebunan Mitra Ogan bagian Kapim dan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata paling terkecil yang terdapat di indikator udara yaitu sebesar 3,60 yang menyebutkan bahwa Sirkulasi udara diruang kerja kurang baik, karena fasilitas ruangan kantor yang kurang luas sehingga sirkulasi udara tidak berjalan dengan baik. Dan ac yang tidak hidup membuat udara dalam ruangan menjadi panas. Keadaan tersebut mengganggu para karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena sirkulasi udara didalam ruangan kerja akan mengganggu konsentrasi kerja. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Kompetensi juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Tabel 3 akan menggambarkan lebih jelas mengenai kompetensi di PT. Perkebunan Mitra Ogan bagian Kapim dan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo. Berikut hasil dilakukannya pra-survey dengan menyebar kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator mengenai kompetensi kepada 15 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Mengenai Kompetensi di PT. Perkebunan Mitra Ogan Bagian Kapim Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS	Rata-rata
		5	4	3	2	1	
A.	Pengetahuan						
1.	Memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti	6,67	93,33				4,07

	komputer, dll.						
2.	Dengan pengetahuan yang di miliki, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	6,67	93,33				4,07
3.	Pengetahuan merupakan hal yang paling mempengaruhi hasil pekerjaan	13,33	86,67				4,13
B. Pemahaman							
4.	Pemahaman karyawan juga menentukan hasil suatu pekerjaan		100,00				4,00
5.	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan juga berdasarkan pemahaman karyawan tersebut	20,00	80,00				4,20
6.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pemahaman yang saya miliki	26,67	40,00	33,33			3,93
C. Nilai							
7.	Dengan nilai (<i>value</i>) yang dimiliki, mampu bekerja sama dengan rekan kerja	20,00	80,00				4,20
8.	Kejujuran dan tanggung jawab merupakan nilai utama dalam melakukan pekerjaan	13,33	86,67				4,13
9.	Dengan nilai (<i>value</i>) yang dimiliki, mampu mengerjakan tugas	6,67	93, 33				4,07
D. Kemampuan							
10.	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	26,67	73,33				4,27
11.	Dengan kemampuan yang dimiliki mempermudah dalam bekerja	6,67	93,33				4,07
12.	Kemampuan merupakan hal yang dominan dalam mempengaruhi	13,33	86,67				4,13

	kompetensi						
E.	Sikap						
13.	Dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku	6,67	93,33				4,07
14.	Bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	13,33	86,67				4,13
15.	Bersedia melakukan pekerjaan diluar tugas pokok demi kepentingan perusahaan	6,67	86,67	6,67			4,00
F.	Minat						
16.	Mempunyai minat untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki		100,00				4,00
17.	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai minat para karyawan sebelumnya	6,67	93,33				4,07
18.	Jika ada pelatihan yang diadakan diperusahaan berminat untuk mengikutinya	20,00	80,00				4,20

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)

Berdasarkan tabel 3 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai kompetensi di PT. Perkebunan Mitra Ogan bagian Kapim dan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata paling terkecil yang terdapat di indikator pemahaman yaitu sebesar 3,93 yang menyebutkan bahwa Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pemahaman yang saya miliki. Pemahaman yang dimiliki karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Bagian Kapim dan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo belum sesuai dengan pekerjaan, dimana masih banyak karyawan yang mendapat pekerjaan tidak sesuai dengan pemahaman mereka sehingga karyawan merasa kurang produktif dalam bekerja sering kali

merasa jenuh terhadap pekerjaannya. Hal tersebut berpengaruh kepada produktivitas karyawan. Dari masalah-masalah tersebut perusahaan harus lebih memperhatikan lagi agar para karyawan dapat bekerja dengan produktivitas yang tinggi sehingga pencapaian dari target yang ditentukan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan fenomena dan uraian yang telah dipaparkan diatas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian pengaruh etos kerja, Lingkungan Kerja dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dengan mengambil judul **“Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Mitra Ogan Karang Dapo Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Mitra Ogan Karang Dapo Baturaja baik secara parsial maupun simultan?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Mitra Ogan Karang Dapo Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat :

- a. Memberikan sumbangan dan memberikan wawasan di bidang manajemen mengenai

Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas

Karyawan PT. Mitra Ogan Karang Dapo.

b. Menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya khususnya di bidang Manajemen.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemegang Kebijakan, dalam hal ini PT. Mitra Ogan Karang Dapo Baturaja, hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Mitra Ogan Karang Dapo Baturaja sehingga akan dapat dimanfaatkan dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan.

b. Bagi Akademis, memberikan kontribusi pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia di Indonesia terutama sistem pengaruh manajemen di sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan mendorong dilakukannya penelitian-penelitian manajemen sumber daya manusia dan juga akan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti, sebagai sarana menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai permasalahan di sekitar melalui penelitian ilmiah.