

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada masa sekarang ini, perekonomian Indonesia berkembang sangat baik. Banyak berdirinya jenis usaha di Indonesia yang mengakibatkan perekonomian Indonesia membaik. Beberapa jenis badan usaha yang ada di Indonesia yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), dan koperasi. Seluruh badan usaha tersebut memerlukan sumber daya manusia, yaitu warga negara Indonesia dan sebagian perusahaan ada yang menggunakan sumber daya manusia warga negara asing.

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan, 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.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu- satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya yang lainnya. Hasibuan (2020:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya. Menurut Amhas (2018:138) 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 dialami 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 (2019:210) 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 (2018:283) mengatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang di miliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dari suatu pekerjaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai etos kerja karena dengan memiliki karyawan yang mempunyai etos kerja yang baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Oleh sebab itu harus didukung dengan lingkungan yang nyaman untuk para karyawannya.

Sari et al., (2020:33) mengatakan bahwa 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. Menurut Yantika et al (2018:184) 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 terhada

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. (2021:335) Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan pengalaman yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan suatu produktivitas yang diharapkan

Penelitian ini mengambil objek di PT. Mitra Ogan Karang Dapo (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.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan melalui proses wawancara pada karyawan PT. Mitra Ogan Karang Dapo permasalahan mengenai variabel etos kerja dengan indikator kerja keras yaitu terlihat pada karyawan yang sikap kerjanya tidak maksimal dan semangat kerjanya yang rendah contohnya masih banyak karyawan yang bermalas malasan dan menunda pekerjaannya sehingga dampaknya membuat tanggungjawab atas pekerjaannya tidak dilakukan dengan benar dan membuat produktivitas karyawan lainnya ikut menjadi buruk. Hal tersebut dibuktikan dengan pekerjaan bagian SDM diman

bertanggung jawab untuk mencari tenaga buruh yang memanen buah sawit tidak dilakukan dengan teliti sehingga pekerjaan memanen yang seharusnya bisa selesai dalam sehari disatu lokasi malah menjadi dua hari yang membuat produktivitas tidak tercapai dengan baik.

Sedangkan permasalahan mengenai variabel lingkungan kerja di PT. Mitra Ogan Karang Dapo terkait indikator fasilitas masih belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat adanya beberapa AC tidak berfungsi dengan baik sehingga membuat suhu ruangan terasa panas apalagi dalam satu ruangan kerja terdapat beberapa karyawan yang tata ruang kerjanya yang saling berdempetan dan dapat menyebabkan hilangnya konsentrasi saat bekerja. Selain itu terlihat beberapa peralatan kantor seperti mesin printer yang tidak berfungsi yang belum diremajakan atau belum diganti dengan yang baru, hal ini dapat menghambat pekerjaan sehingga produktivitas karyawan menjadi kurang optimal dalam bekerja karena barang yang dapat dipakai cukup terbatas. Dampak dari permasalahan tersebut menyebabkan turunnya kuantitas kerja karyawan PT. Mitra Ogan Karang Dapo. Kemudian masalah lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan dimana masih terjadi kesalah pahaman antar sesama karyawan pada saat bekerja, dan hubungan antara antasan dan bawahan seperti komunikasi antara karyawan dan atasan kurang berjalan dengan baik dan masih terjadinya pilih kasih antara satu karyawan dengan karyawan yang lain dan di anggap tidak bisa adil. Dari tidak kenyamanan tersebut yang di alami karyawan bisa berakibat fatal yaitu dengan menurunnya produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Selanjutnya permasalahan mengenai variabel kompetensi di PT. Mitra Ogan Karang Dapo terkait indikator pengetahuan karyawan yang dimiliki belum sesuai pekerjaan dimana masih banyak karyawan yang mendapat pekerjaan tidak sesuai dengan pengetahuan berdasarkan latar belakang Pendidikan karena masih banyak karyawan yang lulusan SMA sehingga karyawan merasa kurang produktif dalam pekerjaannya yang membuat rasa jenuh terhadap pekerjaan di PT. Mitra Ogan Karang Dapo.

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**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada 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**

Diharapkan dari penelitian ini nantinya dapat berguna dalam kegiatan akademik

dan menambah sumber pengetahuan mengenai pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kopetensi terhadap produktivitas karyawan PT Mitra Ogan Karang Dapo. Serta dengan penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi dan bisa membantu peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian serupa di masa mendatang

## **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

