

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi menyebabkan tingginya tingkat persaingan di berbagai bidang kehidupan, baik individu, kelompok, masyarakat, lembaga, maupun perusahaan. Tentunya perusahaan dituntut untuk mengikuti persaingan yang semakin ketat agar mampu bertahan dan mendapatkan pangsa pasar sesuai sasarannya. Dalam menghadapi tantangan tersebut, kebutuhan terpenting bagi operasional perusahaan atau organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang memegang peranan kunci dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi (Arminah, 2022:63). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi sebuah perusahaan, dengan tersedianya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan dan memiliki perkembangan yang baik (Mamik, 2016:28). Sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung dari pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Maka yang perlu dilakukan adanya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang jelas dari pihak perusahaannya.

Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang ada, karena manajemen sumber daya manusia merupakan desain sistem formal dalam organisasi untuk memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2017:2). Hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan ketika mengelola sumber daya manusia meliputi masa kerja, pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja (Thamrin & Tantri, 2015:3). Sumber daya manusia dipandang sebagai

asset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang dan jasa. Dalam hal ini sumber daya manusia adalah karyawan, karyawan merupakan bagian dari investasi efektif perusahaan. Karyawan adalah modal perusahaan dan pelaku utama produksi serta pemasaran hasil. Tidak mungkin strategi bisnis akan tercapai apabila tidak ada pelakunya karena itu karyawan selalu menjadi pusat perhatian berbagai pihak. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Menurut Hamali Yusuf (2016:15) dikatakan bahwa seorang karyawan dengan produktivitas yang tinggi dan baik (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) dapat mendukung tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas.

Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia secara optimal. Produktivitas kerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti masa kerja, pelatihan dan lingkungan kerja dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang berkualitas. Menurut Haryo et al., (2018:6) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah.

Penelitian ini dilakukan pada PT Yamaha Indonesia yang berlokasi di Jalan Rawagelam I/5, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta 13930. PT Yamaha Indonesia adalah sebuah perusahaan manufaktur di bidang musik yang dikhususkan untuk memproduksi berbagai macam piano. Yaitu terdiri dari berbagai jenis dan kemampuan yaitu akustik, disklavier dan instrumen yang dibisukan. Fungsi yang beraneka ragam tersebut hadir dalam beberapa bentuk dan desain. Dan memiliki konsep kualitas dan penampilan yang terbaik yaitu dengan mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan tinggi

terhadap teknologi dan material-material dasar pilihan. Perusahaan seperti ini perlu menciptakan point yang baik agar nantinya bisa bersaing dengan perusahaan sejenisnya salah satunya dalam hal sumber daya manusia.

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat diperlukan, terlebih bila melihat kondisi lingkungan bisnis sekarang persaingan sangat ketat maka perusahaan harus memutar otak guna tetap mempertahankan sumber daya manusia dalam kinerja yang baik agar perusahaan tetap bertahan. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk melayani masyarakat dengan baik dan memperhatikan produktivitas kerja karyawan agar kegiatan perusahaan berjalan secara optimal. Maka dari itu, PT Yamaha Indonesia juga harus memperhatikan produktivitas kerja salah satunya yaitu memperhatikan jalannya produksi selama kegiatan produksi berlangsung dari awal hingga akhir. Karena pada dasarnya bila perusahaan memahami pentingnya produktivitas kerja karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai, dalam hal ini produktivitas kerja karyawan menjadi faktor penting dalam kelangsungan bisnis perusahaan.

Fenomena masa kerja yang ditemukan peneliti yaitu masih ada saja karyawan yang belum berpengalaman dalam bekerja. Sehingga karyawan tersebut tidak dapat dilepas bekerja sendiri melainkan perlu bimbingan dari atasan. Masa kerja yang baik ialah berbanding lurus dengan pengalaman sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara optimal dengan apa yang dia peroleh dari pengalaman selama bekerja. Dari lamanya masa kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan kita dapat melihat bagaimana hubungan antara perusahaan dengan karyawannya. (Supriyatna, 2020:54)

Fenomena pelatihan yang ditemukan peneliti yaitu masih kurang karena hanya ada satu pelatihan saja yaitu Pelatihan LET (Leader Training) yaitu pelatihan yang diberikan kepada karyawan tetap yang ingin menjadi calon-calon leader dan konsep pelatihan diberikan hanya kepada karyawan yang memiliki penilaian yang bagus dan memenuhi kriteria saja. Sehingga karyawan yang lain tidak mendapatkan pelatihan. Sedangkan pelatihan sendiri merupakan faktor yang penting bagi suatu perusahaan karena sebagai tempat

untuk melatih dan meningkatkan kemampuan bagi setiap karyawan. Menurut Sunyoto (2015:138) mengemukakan bahwa pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Fenomena lingkungan kerja yang ditemukan peneliti adalah masih ada beberapa karyawan yang memiliki hubungan kurang baik (toxic) antara satu karyawan dengan karyawan lain. Hal ini menimbulkan suasana yang tidak nyaman dan menyenangkan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kenyamanan di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Sutalaksana dkk (2018:174) yang mengatakan bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik. Dapat dikatakan bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila di dalamnya manusia bisa melaksanakan kegiatannya dengan aman, sehat dan nyaman.

Hal ini berkaitan dengan pengamatan di PT Yamaha Indonesia bahwa lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan yang melakukan tugas-tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Jika lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah stres, sering terjadi perbedaan persepsi pemahaman antara pengirim informasi dan penerima informasi, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja sehingga diperlukannya lingkungan kerja yang nyaman agar menciptakan semangat kerja dan hubungan yang baik antara sesama karyawan dan atasan di perusahaan. Dan perlu adanya kordinasi melalui pihak sumber daya manusia kepada pimpinan perusahaan, akan diperhatikan lagi dalam pemberian pelatihan untuk lebih giat dan lebih cepat dalam bekerja. Sehingga hasil produktivitas yang diperoleh akan meningkat dan perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang banyak dari sebelumnya.

Adapun hasil yang didukung dari penelitian terdahulu yaitu oleh Jurnal Supriyatna (2020) yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan artinya semakin lama masa kerja karyawan, berarti pengalaman kerjanya semakin tinggi maka akan berakibat semakin tinggi produktivitas kerjanya.

Menurut Jurnal Nursaumi et al., (2022) yaitu menyatakan bahwa dari pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga semakin banyak pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan. sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja yang efektif dan bisa diandalkan dari setiap karyawan untuk memajukan perusahaan.

Menurut Jurnal Reonaldi Syahputra et al., (2022) pengaruh lingkungan kerja sangat signifikan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin baik pengaturan lingkungan kerja, semakin baik pula produktivitas kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja selalu menjadi aspek utama yang menjadi perhatian pihak manajemen dalam rangka mendorong produktivitas anggota organisasi. Lingkungan kerja merupakan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, karena di lihat dari nilai yang di peroleh, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan pada kenyataan-kenyataan yang telah dijelaskan di atas maka menarik untuk diamati serta menjadikannya sebagai bahan penulisan ilmiah dengan judul penelitian yang akan diamati adalah : **“PENGARUH MASA KERJA, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI KASUS KARYAWAN PT YAMAHA INDONESIA)”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Yamaha Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Yamaha Indonesia?

3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Yamaha Indonesia?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang tertera di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi pihak - pihak yang membutuhkan dalam penelitian selanjutnya terutama karyawan PT Yamaha Indonesia.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi Penulis

Sebagai tambahan ilmu serta referensi dalam mengembangkan kemampuan dan pengalaman terhadap peneliti untuk mendukung berfikir secara ilmiah serta untuk mengetahui lebih jauh mengenai permasalahan permasalahan yang ada pada Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pembaca sebagai sumber untuk menambah wawasan, informasi dan dapat membantu memberikan sumbangan bagi pihak lain khususnya yang membutuhkan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik permasalahan yang sama.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia

Hasil ini diharapkan mampu memberikan sumber untuk menambah wawasan, informasi dan dapat membantu memberikan referensi untuk

melakukan penelitian bagi mahasiswa Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia.

4. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan bagi perusahaan sebagai acuan untuk membantu dalam menentukan kebijakan apa yang tepat untuk mencapai tujuan produktivitas kerja perusahaan.