

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Menurut Farida & Hartono, (2016) Manajemen sumber daya manusia memiliki peran untuk meningkatkan keberlangsungan organisasi, secara individu, tim, maupun kelompok. Ketahanan organisasi di pengaruhi oleh beberapa faktor di berbagai tingkatan. Faktor tersebut ialah optimisme, kepercayaan diri, keyakinan, emosi, kepemilikan individu, tanggung jawab dan keamanan psikologis kelompok, serta keterikatan pada kerangka kerja, improvisasi, modal sosial, dan kegagalan organisasi. Peranan manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia yang efektif dengan tujuan daei sebuah organisasi bisa tercapai. Oleh karena itu, fungsi MSDM merupakan tanggung jawab utama yang secara khusus dilimpahkan kepada pengelola SDM demi kelancaran fungsi sumber daya manusia yang memilki kerja dengan efisien dan juga efektif. Dengan pentingnya SDM atau orang ini maka keberlangsungan perusahaan makin baik dan makin berkembang dengan normalnya sebuah produksi untuk menghasilkan input yang disebut produktivitas di perusahaan dengan hasil yang di inginkan

Menurut Priscilia, (2017), dalam bukunya menyebutkan bahwa Produktivitas kerja dapat dikatakan terciptanya suatu karya tertentu yang berupa produk, gagasan, bakat, keterampilan, dan lain-lain, yang menyangkut upaya-upaya tertentu untuk menghasilkan karya secara terus-menerus (terus menerus). Pada dasarnya manusia adalah makhluk produktif karena mempunyai

potensi tersendiri yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan sesuatu untuk orang lain. Produktivitas sebuah instansi atau perusahaan dapat menjadi salah satu upaya yang harus ditingkatkan oleh seluruh elemen yang ada di dalamnya. Meningkatkan produktivitas karyawan adalah salah satu tujuan utama banyak organisasi. Hal ini dikarenakan peningkatan produktivitas pegawai memberikan beberapa manfaat bagi organisasi dan pegawainya. Misalnya, peningkatan produktivitas akan menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang efektif, profitabilitas dari produksi, dan pembangunan sosial agar menjadi *better*. Selain itu, pekerja yang sangat produktif dalam bekerja dapat memperoleh gaji yang sepadan dan bisa naik gaji, kondisi kerja yang lebih baik, dan kesempatan kerja yang lebih baik jika produktivitas di tempat kerja seimbang dan bahkan meningkat.

Menurut Khairunisa Nur Baiti, Djumali, (2020), dalam bukunya mengatakan bahwa produktivitas kerja dapat dikatakan sebagai sebuah produk berupa barang maupun jasa yang didapatkan oleh setiap individu atau kelompok yang ada di sebuah perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal ini menyangkut dengan hasil yang diperoleh antara input dan output dengan tindakan secara efisien dan kerja yang rapi. Produktivitas sendiri tidak bisa lepas dari sebuah perusahaan. Adanya produktivitas maka akan menjadikan perusahaan atau organisasi tersebut memiliki kualitas yang baik dan bisa dikatakan berhasil. Produktivitas juga digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan dari sebuah perusahaan.

Burhanudin Gesi et al., (2019), menjelaskan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai suatu proses yang memperhatikan produktivitas sumber daya

manusia. Pembahasan lain mengatakan bahwa produktivitas dapat dikatakan sebagai penghasil beberapa hal untuk perusahaan baik jasa, barang dan lainnya dengan lebih efektif dan tidak memakan banyak biaya. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya 3 yang akan dibahas yakni beban kerja, Turnover Intention dan lingkungan kerja non fisik.

Beban kerja sendiri sangat berpengaruh juga terhadap produktivitas. Hal ini berkaitan dengan adanya banyak beban yang membuat produktivitas menurun. Faktor ini disebabkan tekanan yang masuk terlalu banyak dan waktu kerja yang tidak menentu. Banyak keluhan beban kerja dengan ini, maka mengangkat variabel tentang beban kerja adalah hal yang penting. Pada penelitian yang dilakukan Manoppo et al., (2021), menjelaskan jika beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas. Beban kerja yang tinggi maka dari itu produktivitas akan mengalami menurun begitu sebaliknya. Apabila produktivitas naik dapat dipastikan bahwa beban kerjanya sedikit atau rendah. Hasil tersebut yang dilakukan tidak sejalan dengan penelitian Ahmad et al., (2023), yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan hasil yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian ini berarti produktivitas kerja karyawan menurun karena beban suatu pekerjaan semakin tinggi

Menurut Bernhard et al., (2017) dalam bukunya menjelaskan bahwa, *turnover Intention* merupakan niat seorang pekerja atau pegawai untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik dan dapat memenuhi kebutuhan psikologisnya. Ada dua alasan untuk meninggalkan pekerjaan. Alasan tersebut

yakni karyawan ingin mengundurkan diri dari pekerjaan sekarang dan karyawan tersebut dipecat atau diberhentikan oleh atasan. Seperti halnya yang dikatakan Siburan & Siregar, (2023) bahwa *urnover intention* berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dapat dikatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Istiono, 2021), menyatakan bahwa hasil ini yang dilakukannya mengatakan bahwa *turnover Intention* memiliki hasil yakni pengaruhnya negatif dan hasil yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan semakin jarang dan kecil hasil *Turnover Intention* maka semakin baik untuk produktivitas Kerja. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi produktivitas selanjutnya adalah lingkungan kerja non-fisik

Menurut Mahawati et al., (2021) , dapat dikatakan sebagai salah satu hal penting di dalam kantor perusahaan menyangkut dengan kegiatan atau aktivitas di dalamnya. Lingkungan kerja non fisik dapat kita katakan sebuah sesuatu yang ada disekitar karyawan atau pekerja yang bisa dirasakan melalui hubungan antar karyawan, atasan dan bawahan. Hubungan ini dapat berupa adanya pelanggaran dalam sebuah organisasi dari atasan maupun bawahan. Selain itu faktor yang lain yakni karena hubungan antar individu yang terjalin tidak kompak maupun harmonis di tempat kerja. Seperti halnya di Fiesta ini. Pada penelitian dari (Mufidah & Izzatullaili, 2023) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan positif Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas kerja. Sejalan dengan penelitian dari (Istiono, 2021), lingkungan kerja non fisik menunjukkan hasil yakni berpengaruh positif dan hasil yang signifikan kepada produktivitas kerja. Memiliki artian semakin baik lingkungan kerja non fisik

yang dimiliki sebuah perusahaan maka semakin baik pula tingkat Produktivitas Kerja. Berbeda dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tarigan et al., 2022) bahwa berpengaruh negatif dan hasilnya tidak memiliki dampak besar bagi produktivitas.

Ponorogo memiliki banyak perusahaan jasa yakni agen perjalanan wisata yang melayani berbagai rute untuk wisatawan di Indonesia. Biro perjalanan yang ada di Ponorogo ada PT.NTTS *Trans and Travel* berlokasi di Kutu Wetan Jetis, AR *Trans Holiday* berlokasi di Ngunut (satu RT dengan Fiesta), *New Strar Transwisata* berlokasi di Balong, *Warok Tour* berlokasi di Jl.Sulawesi, *Fiesta Tour & Transport* dan masih banyak lagi. Beberapa yang disebutkan, biro menurut penulis saat ini sedang ramai sesuai pandangannya yakni NTTS *Trans* dan AR *Trans Holiday* dan CV.Fiesta *Tour*. Dalam peran biro perjalanan di Ponorogo terkhususnya di Fiesta *Tour*, membutuhkan tenaga manusia atau biasa disebut sumber daya manusia (SDM). Pada perusahaan pelayanan jasa memberikan ruang dan juga peluang bagi Fiesta *Tour & Transport*. Dalam hal ini tidak lepas dari pengelolaan manajemen sumber daya manusianya untuk mengelola perusahaan ini

Dibawah ini adalah data dimana pertahunnya adalah konklusi dari keluar masuk karyawan di Fiesta yang dapat di kaitkan dengan faktor atau variabel penelitian :

Tabel 1. Arus Karyawan Fiesta

no	tahun	Jumlah karyawan	Jumlah keluar	Karyawan masuk
1	2019	45	0	0
2	2020	40	5	0
3	2021	35	7	3
4	2022	31	2	5
5	2023	34	0	6

Sumber: Data Sekunder Karyawan Fiesta

Tabel diatas dapat kita simpulkan jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dri karyawan yang jumlahnya masuk perusahaan. Jumlah ini mengalami fluktuasi di setiap tahunnya. Karyawan yang keluar ini dari bidang jahit sablon juga ada beberapa driver bus yang keluar. Pemimpin atau pemilik fiesta melakukan turnover intention terhadap beberapa karyawan di tahun 2021, karena masih adanya Covid-19. Karyawan yang di berhentikan yakni 4 dari jahit sablon dan 3 dari divisi tour (driver 2 dan TL 1). Saat itu dan juga perusahaan hanya ada pemasukan untuk sablon tidak untuk perjalanan wisata. Hal ini diperburuk dengan yang dipekerjakan di fiesta hanya sedikit hanya ada beberapa sebab pendapatan tidak terlalu besar. Selain itu, dengan adanya ini juga ada beberapa karyawan di tahun setelahnya memiliki keinginan untuk keluar karena ada beberapa alasan salah satunya ingin mencari pendapatan lebih dari gaji yang di dapatkan di cv.Fiesta.

Pekerja atau karyawan dalam cv.fiesta ini merasa beban kerja yang ada di tempat kerja terlalu berat dan banyak sehingga banyak dari karyawan lama maupun baru memutuskan untuk keluar. Dalam cv. Fiesta ini banyak berbagai bidang salah satunya yakni bagian tour leader seperti supir bus yang menjadi bagiannya. Beban kerja yang dirasakan supir bus ini adalah shift kerja atau jadwal kerja yang tidak menentu. Beban kerja ini memilki contoh saat driver

bus baru saja pulang mengantar tour, besoknya lagi sudah harus berangkat lagi. Driver merasa tidak ada waktu untuk istirahat dan bisa jadi kelelahan. Pada divisi atau bagian jahit sablon beban kerja yang dirasakan yakni overload orderan jahit sablon. Selain itu bagian jahit sablon juga harus mempersiapkan merawat mesin sablon dan mesin yang ada di perusahaan guna keperluan produksi.

Dalam penelitian ini, yang akan dijadikan objek yakni semua karyawan yang ada di cv. Fiesta tour. Perusahaan ini dalam produktivitasnya ada beberapa kendala yang terjadi. Hal itu terjadi entah dari SDM ataupun alat dan komunikasi yang tidak beriringan. Selain itu kendala lain bisa disebabkan dari faktor internal lain yang bisa mempengaruhi perusahaan. Perusahaan seperti ini, memerlukan adanya perbaikan SDM dan memperbaiki hubungan antar sosial di dalamnya untuk tercapainya produktivitas yang sesuai dengan kebutuhan dan standard dari perusahaan itu sendiri.

Keterbaharuan atau pembeda penelitian ini dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelum ini yakni menggunakan variabel yang meliputi beban kerja, turnover intention, lingkungan kerja non fisik yang punya pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam satu judul penelitian. Selain itu objek dan jumlah sampel yang digunakan berbeda dengan penelitian dahulu. Objek yang digunakan dalam penelitian CV.Fiesta Ngunut, Babadan, Ponorogo dan sampel yang ada di perusahaan ini dapat dikatakan terbatas. Berdasarkan penjelasan latar belakang yang sudah dikemukakan maka peneliti melakukan pengamatan dan observasi terhadap faktor yang mempengaruhi produktivitas

kerja karyawan. Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian yang sudah dilakukan oleh Sunarsi & Kusjono, (2019), Istiono, (2021), Ameliya & Widyatama, (2022), dan Asnora, (2016) dengan perbedaan yang terletak pada objek penelitian yang digunakan. Beberapa penjelasan tersebut maka penulis mengambil judul "**Pengaruh Beban Kerja, *Turnover Intention* Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Fiesta Ngunut Babadan Ponorogo**".

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan Penelitian adalah tahapan yang akan menentukan sebuah arah dari penelitian (Deli Nirmala, 2021). Berdasarkan latar belakang di atas yang sudah di jelaskan secara singkat, maka rumusan masalah penelitiannya adalah :

- a. Apakah beban kerja ini berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan cv. di fiesta?
- b. Apakah turnover intention ini berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di cv.fiesta?
- c. Apakah lingkungan kerja non-fisik ini berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di cv.fiesta?

1.3 Tujuan dan Manfaat

Tujuan

Tujuannya pengamatan yang dilakukan adalah sebagai Langkah peneliti untuk menunjukkan bagaimana tujuan ini dan sebagai contoh kedepannya.

Untuk tujuan kali ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah beban kerja berdampak signifikan pada produktivitas karyawan di cv.fiesta
- b. Untuk mengetahui apakah turnover intention berdampak signifikan pada produktivitas karyawan di cv.fiesta
- c. Untuk mengetahui apa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di cv.fiesta

Manfaat

- a. Bagi Peneliti

Semoga menambah wawasan dan pengetahuan peneliti agar bisa mempraktekkan dan mengaplikasikan kepada masyarakat dan kehidupan real.

- b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan rujukan untuk mahasiswa lain yang mengangkat tema sumber daya manusia

- c. Bagi Perusahaan / instansi

Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk kemajuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan

- d. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat menjadi bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya