

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Tujuan pembangunan nasional yang hendak dicapai oleh bangsa Indonesia adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya, baik secara materiil maupun secara spiritual. Peranan manusia dalam pembangunan sekarang ini sangat besar dan tidak dapat dikesampingkan. Manusia dituntut untuk tidak selalu menjadi objek pembangunan saja tetapi juga harus menjadi subjek pembangunan. Untuk menjadi subjek pembangunan yang handal diperlukan suatu pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan menjadikan manusia yang produktif serta mandiri.

Pembangunan dibidang sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan pembangunan nasional. Begitu pula dalam perusahaan yang pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba guna mempertahankan hidup dan perkembangan usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang ada semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-hambatan dan kelemahan-kelemahan yang dihadapinya, dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut peranan tenaga kerja tidak dapat disangkal lagi sebagai penentu keberhasilan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari

tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut. Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, dunia usaha maupun pemerintah, dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapatan nasional Sinungan (2000).

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh CV Mahesti Jaya Madiun. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

CV Mahesti Jaya Madiun merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi berupa suku cadang mesin-mesin dan perlengkapannya, yang berlokasi di Jl. Tuntang No 44, Pandean, Kota Madiun. Tingkat produktivitas kerja karyawan di CV Mahesti Jaya Madiun masih tergolong sedang atau seharusnya masih bisa ditingkatkan lagi, hal itu dapat dilihat dari masih adanya beberapa barang yang salah cetak sehingga harus di daur ulang.

Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kurangnya keterampilan disebabkan oleh tingkat pendidikan yang

rendah, untuk itu setiap perusahaan berusaha mengadakan pelatihan tenaga kerja guna meningkatkan dan mengembangkan keterampilan karyawannya.

Keterampilan kerja adalah kemampuan atau kecakapan dalam melakukan sesuatu, setiap orang memiliki keterampilan yang berbeda-beda, tapi semua orang pasti bisa melatih keterampilan sesuai pekerjaan yang ia miliki Bambang Wahyudi (2002:33)

Selain keterampilan kerja, CV Mahesti Jaya Madiun juga harus memperhatikan keselamatan kerja karyawannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001) keselamatan kerja dan kesehatan kerja masuk dalam sub bagian pemeliharaan. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja akan mewujudkan pemeliharaan karyawan yang baik, keselamatan kerja dan kesehatan kerja harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar karyawan menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.

Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderit, absensi meningkat, dan produksi menurun. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Menurut I Komang Ardana dkk (2012:207) keselamatan kerja dan kesehatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera, serta efisien dan produktif.

Tidak hanya keterampilan kerja dan keselamatan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja, karena Menurut Basuki dan Susilowati (2005:22) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman Sedarmayanti (2009). Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di lingkungan yang tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya sehingga produktivitas kerja dapat mencapai pada titik maksimal.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan CV Mahesti Jaya Madiun, keterampilan karyawan sangat diperhatikan oleh perusahaan hal itu terlihat dari diadakannya pelatihan bagi karyawan yang kurang memiliki keahlian, dan perusahaan juga memperhatikan keselamatan kerja karyawannya dengan menyediakan sepatu boot, sarung tangan, kacamata dan alat pelindung kerja lainnya, selain keterampilan kerja dan keselamatan kerja perusahaan juga memperhatikan lingkungan kerja dengan menjaga keharmonisan hubungan antar sesama karyawan, seperti arisan rutin setiap bulan, namun perusahaan masih memiliki sedikit masalah yaitu belum maksimalnya produktivitas kerja karyawan hal ini bisa dilihat dari masih adanya beberapa barang yang salah cetak sehingga harus di daur ulang.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, KESELAMATAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV MAHESTI JAYA MADIUN”

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV Mahesti Jaya Madiun ?
2. Apakah Keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV Mahesti Jaya Madiun ?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV Mahesti Jaya Madiun ?
4. Apakah keterampilan kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap Produktivitas kerja karyawan CV Mahesti Jaya Madiun ?

### **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, peneliti membatasi diri hanya karyawan bagian produksi yang akan dijadikan responden karena karyawan bagian produksi pengukuran produktivitasnya relatif mudah dan pada variabel lingkungan kerja hanya lingkungan kerja internal karena berdampak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada saat membuat barang.

### **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Ditinjau dari perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Mahesti Jaya Madiun.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Mahesti Jaya Madiun.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Mahesti Jaya Madiun.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap Produktivitas kerja karyawan CV Mahesti Jaya Madiun.

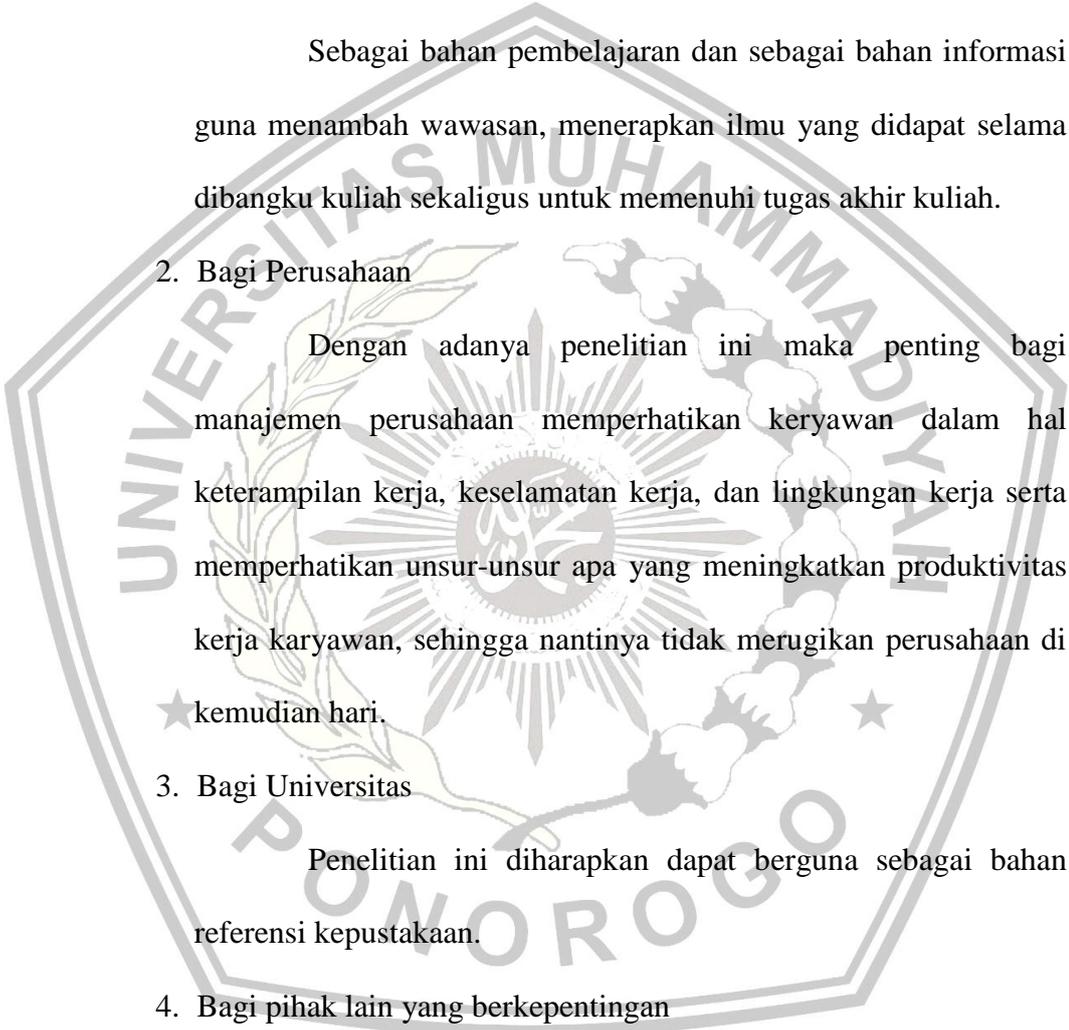
### 1.4.2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang saya lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya sebagai berikut :

#### 1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pembelajaran dan sebagai bahan informasi guna menambah wawasan, menerapkan ilmu yang didapat selama dibangku kuliah sekaligus untuk memenuhi tugas akhir kuliah.

#### 2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini maka penting bagi manajemen perusahaan memperhatikan karyawan dalam hal keterampilan kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja serta memperhatikan unsur-unsur apa yang meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga nantinya tidak merugikan perusahaan di kemudian hari.

#### 3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi kepustakaan.

#### 4. Bagi pihak lain yang berkepentingan

Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian dibidang yang sama ataupun penelitian lanjutan.