

hBAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap bisnis memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Dengan perkembangan perekonomian yang pesat persaingan bisnis menjadi sangat ketat sehingga sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul diperlukan untuk menghadapi tantangan perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting untuk menciptakan kualitas sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuan jika sumber daya manusia yang dimiliki kurang memadai. Dengan begitu produktivitas kerja karyawan yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi terdiri dari beberapa kelompok sumber daya manusia yang didalamnya saling bekerjasama, sumber daya manusia (SDM) merupakan asset penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, sumber daya manusia adalah penggerak serta penentu jalannya suatu perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia merupakan salah satu pilar penunjang utama bagi perusahaan untuk memajukan jalannya organisasi guna mewujudkan visi dan misi Perusahaan.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka perusahaan atau organisasi harus dapat menjaga hubungan baik diantara orang-orang (*human relation*) dalam perusahaan atau organisasi supaya mereka satu sama lain dapat bekerja sama dengan baik dalam menjalankan program kerja organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dikarenakan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggota atau pegawai didalamnya. Dengan adanya *human relationship* para karyawan khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para pegawainya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat diarahkan ke arah yang lebih produktif.

Interaksi karyawan dan pimpinan dalam lingkungan organisasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan perasaan senang dan semangat kerja pegawai, situasi lingkungan instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara pegawai yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja.

Fasilitas hubungan yang nyaman dan komunikasi yang baik akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan human relation adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya serta mampu bersikap yang profesional dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang harmonis, menyenangkan dan baik yang kemudian meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaan.

Menurut Laura Komala (2022) Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Bentuk dan jenis fasilitas yang ada dalam perusahaan berbeda tergantung kebutuhan perusahaan. Fasilitas yang layak serta sesuai dengan kebutuhan dapat mempercepat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Apabila dengan adanya fasilitas yang lengkap diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. fasilitas kerja di Keripik ANTE Bandar Lampung yang menjadi produktivitas karyawan kurang optimal, ketersediaan alat press plastik 1 (satu) tidak sesuai dengan banyaknya jumlah produksi sehingga proses pengemasan menjadi lebih lama. Ardhiyanti & Susanty (2020) untuk menciptakan lingkungan yang nyaman bagi pekerja untuk bekerja perusahaan memperhatikan lingkungan kerja karyawan di tempat kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber daya digabungkan dan diberdayakan sehingga dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang di harapkan. Menurut Agustini (2019) produktivitas adalah sebuah konsep yang

menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Hal ini sangat penting karena produktivitas kerja karyawan yang baik akan membuat tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dari perusahaan guna lebih menggali potensi karyawan agar karyawan tersebut mampu menjalankan tugas yang dibebankannya dengan baik dan mampu bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Rendahnya Produktivitas sering kali dikaitkan dengan Lingkungan Kerja yang kurang baik serta adanya kurangnya Fasilitas dan kompetensi antar karyawan. Diasumsikan makin tinggi tingkat kompetensi, maka makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkindapat dicapainya. Karena ini salah satu kemampuan perusahaan dalam memberikan kompetensi yang memadai kepada karyawannya salah satu elemen penting tahap-tahap awal program pencapaian produktivitas yang tinggi. Dampak positif dari produktivitas kerja karyawan adalah menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Dampak negatif dari produktivitas kerja karyawan yang rendah yaitu banyaknya tenaga kerja sehingga lapangan pekerjaan sulit yang mengakibatkan banyaknya pengangguran.

Pabrik pengolahan keripik singkong ANTE merupakan usaha rumahan yang berdiri sejak tahun 2005 dan bergerak dalam bidang pengolahan makanan ringan berupa keripik singkong yang dibumbui dengan bumbu balado khas Padang. Usaha ini merupakan usaha keluarga yang dimiliki oleh bapak Hi. Riduwan yang terletak di Kelurahan Sukabumi, Kota Bandar Lampung. Pabrik ini merupakan pabrik yang memproduksi keripik terbesar yang ada di Kota Bandar Lampung khususnya Kelurahan Sukabumi.

Oleh karena itu keterkaitan meneliti tentang Produktivitas Kerja karyawan adalah melalui penilaian Produktivitas Kerja. Penilaian Produktivitas Kerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian Produktivitas Kerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, Karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan Produktivitas Kerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai Karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan Produktivitas Kerja seorang Karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori Produktivitas Kerja tidak baik atau Produktivitas Kerja rendah. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar atau target pekerjaan dapat dikatakan Produktivitas Kerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar atau target pekerjaan termasuk dalam kategori Produktivitas Kerja tidak baik atau Produktivitas Kerja rendah.

Tabel 1.1
Standar Penilaian Produktivitas Kerja
Keripik ANTE Bandar Lampung
Tahun 2023

| Nilai (pcs) | Keterangan |
|---------------------|---------------|
| 3.750.000-4.500.000 | Sangat Tinggi |
| 3.100.000-3.500.000 | Tinggi |
| 2.600.000-3.000.000 | Cukup Rendah |
| 2.100.000-2.500.000 | Rendah |
| 1.500.000-2.000.000 | Sangat Rendah |

Sumber : Keripik ANTE tahun 2023

Berikut penulis akan Memaparkan permasalahan dan fenomena tentang Produktivitas Kerja karyawan di Keripik ANTE Bandar Lampung. Berdasarkan wawancara beberapa karyawan Keripik ANTE Bandar Lampung menyatakan bahwa berdasarkan standar Produktivitas Kerja Keripik ANTE Bandar Lampung

berikut penjelasan mengenai standar penilaian Produktivitas Kerja karyawan Keripik ANTE Bandar Lampung :

Tabel 1.2
Penilaian Produktivitas Kerja
Keripik ANTE Bandar Lampung
Tahun 2023

| No | Bulan | Target Perbulan (pcs) | Pencapaian Perbulan (pcs) | Standar Penilaian (pcs) | Kesimpulan |
|---------------|-----------|-----------------------|---------------------------|-------------------------|---------------|
| 1 | Januari | 500.000 | 372.500 | 100.000-500.000 | Cukup Rendah |
| 2 | Febuari | 500.000 | 235.446 | 100.000-500.000 | Sangat Rendah |
| 3 | Maret | 500.000 | 434.217 | 100.000-500.000 | Rendah |
| 4 | April | 500.000 | 203.050 | 100.000-500.000 | Sangat Rendah |
| 5 | Mei | 500.000 | 352.850 | 100.000-500.000 | Cukup Rendah |
| 6 | Juni | 500.000 | 400.758 | 100.000-500.000 | Rendah |
| 7 | Juli | 500.000 | 427.000 | 100.000-500.000 | Tinggi |
| 8 | Agustus | 500.000 | 341.128 | 100.000-500.000 | Cukup Rendah |
| 9 | September | 500.000 | 292.150 | 100.000-500.000 | Cukup Rendah |
| 10 | Oktober | 500.000 | 440.100 | 100.000-500.000 | Tinggi |
| Jumlah | | 3.509.199 pcs | | | |

Sumber : Keripik ANTE Bandar Lampung, 2023

Dari tabel 1.2, diketahui hasil pencapaian produksi dalam tahun 2023 yaitu 3.509.199 pcs maka diartikan hasil laporan hasil produksi cukup rendah. Pencapaian produksi mengalami peningkatan dan penurunan. Hasil produksi pada bulan Maret mendekati target produksi perbulannya yaitu Oktober 440.109 pcs. Kemudian terjadi penurunan produksi pada bulan April yaitu 203.050 pcs, lalu dibulan Oktober mengalami peningkatan hingga melebihi target perbulannya yaitu 440.100 pcs.

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa hasil produksi tidak selalu konsisten setiap bulannya. Untuk itu diperlukan cara dalam meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan untuk mencapai target yang diminta. Fenomena lain yang berkaitan dengan Produktivitas Kerja Keripik ANTE Bandar Lampung yaitu Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Keripik ANTE Bandar Lampung diketahui bahwa sebagian karyawan Keripik ANTE Bandar Lampung kurang begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Mereka beranggapan bahwa telah hadir bekerja maka mereka telah memenuhi kewajiban mereka sebagai karyawan, sehingga tidak ada motivasi yang mereka miliki untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik. Perusahaan menginginkan setiap karyawan yang dimiliki dapat bekerja produktif, tetapi kenyataannya karyawan tidak bekerja produktif karena tidak memiliki motivasi yang lebih dalam bekerja.

Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian Produktivitas Kerja setiap karyawan dalam perusahaan. Kuantitas kerja telah sesuai standar kerja, karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dan absensi karyawan sesuai standar tetapi hanya saja masih ada beberapa karyawan yang terkadang tidak masuk kerja dengan keterangan, sakit, izin dan cuti kerja, sehingga hal seperti ini dapat mengurangi stabilitas Produktivitas Kerja karyawan.

Semangat kerja ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Efisiensi pada Keripik ANTE Bandar Lampung yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktifitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Fasilitas. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : fasilitas ibadah, toilet / WC dan lain-lain.

Fasilitas yang kurang memadai memberikan pengaruh besar, saat produktivitas kerja karyawan menurun maka semua program yang telah direncanakan dan tidak tercapainya tujuan harus mampu memberikan fasilitas kerja yang memadai atau cukup untuk semua karyawan yang ada di Keripik ANTE. Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Prestasi yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan Kinerja Karyawan yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan. Sehubungan dengan hal di atas, dapat dipahami bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama-sama. Berikut ini data fasilitas pada Keripik ANTE Bandar Lampung, merupakan data fasilitas inti penunjang proses penyelesaian pekerjaannya :

Tabel 1.3
Data Fasilitas Perusahaan

| Jenis Barang | Jumlah Barang | Kondisi |
|----------------------|----------------------|----------------|
| Komputer | 10 | Kurang Baik |
| Telepon Kantor | 2 | Baik |
| AC | 3 | Baik |
| Printer | 4 | Baik |
| Kendaraan Roda Empat | 3 | Kurang Baik |
| Toilet | 2 | Kurang Baik |
| Mushola | 1 | Baik |

Sumber : Keripik ANTE Bandar Lampung, 2023

Lingkungan kerja mengacu pada sekitar fisik dan sosial dimana seseorang bekerja termasuk tempat kerja budaya perusahaan, hubungan antar rekan kerja, kebijakan perusahaan. lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya Produktivitas Kerja karyawan, Karena lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurang kondusif akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman atau baik akan dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif dan menumbuhkan rasa senang dalam diri karyawan sehingga mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik.

Menurut Effendy (2019) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan dapat semakin meningkatkan kemampuan dan semangat kerja sehingga dapat menghasilkan Produktivitas Kerja yang baik.

Lingkungan kerja yang terjadi disini adalah tata letak ruangan yang sempit, dan sirkulasi udara yang kurang baik. Lingkungan kerja juga termasuk faktor yang sangat penting untuk ditingkatkan bagi perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal, prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Dengan lingkungan yang tidak bersih mengakibatkan banyak karyawan setiap bulan sering bolos atau mangkir dengan alasan sakit. Adanya karyawan Shift dengan jam kerja yang di bagi menjadi 3 shift selama 24 jam dalam sehari, sehingga mengakibatkan ketidak konsistennya karyawan dalam melakukan pembersihan lingkungan kerja.

Selain itu, sistem 3 shift menjenuhkan dan lingkungan kerja yang kurang bersih, juga meningkatkan ketidak hadirannya karyawan baik di produksi atau pabrik maupun di kantor. Hal itu terbukti dengan adanya perubahan sikap atau perilaku karyawan, seperti memilah bahan baku, tidak terjadi lagi kesalahan formula, penataan-penataan di gudang bahan jadi sudah ditumpuk sesuai waktu penggunaan sehingga tidak terjadi bahan baku yang kadaluarsa.

Selain itu kebersihan selalu terjaga, tidak terlihat ceceran-ceceran baik bahan baku maupun debu sehingga tidak terjadi pemborosan. Disisi lain sistem atau alur kerja terlihat jelas dengan adanya rambu-rambu atau tanda-tanda juga SOP (*Standard Operation Prosedure*) yang terpasang dapat dilihat atau dibaca orang lain sehingga kecelakaan dan kesalahan kerja dapat dikurangi pada setiap departemen terkait. Berikut merupakan hasil prasurvei mengenai Lingkungan Kerja:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja
Keripik ANTE Bandar Lampung

| No | Lingkungan Kerja | Hasil | | Jumlah Sampel |
|----|---|-------|-------|---------------|
| | | Ya | Tidak | |
| 1 | Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat saya bekerja berfungsi dengan baik dan lancar | 17 | 13 | 30 |
| 2 | Saya tidak terganggu dengan kebisingan yang berasal dari luar tempat kerja | 17 | 13 | 30 |
| 3 | Saya selalu mendapatkan penjelasan mengenai tugas yang akan dilakukannya | 18 | 12 | 30 |
| 4 | Merasa mampu untuk berkomunikasi dengan rekan kerjanya | 12 | 18 | 30 |
| 5 | Merasa mampu bekerjasama dalam tim | 18 | 12 | 30 |

Sumber : Keripik ANTE Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas mengenai lingkungan kerja, terindikasi salah satu faktor yang membuat tidak maksimalnya produktivitas kerja yang dilakukan karyawan adalah fasilitas kerja yang kurang memadai. Lingkungan kerja ialah tempat bagi sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut membuat keterbatasan karyawan dalam menggunakan media untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Permasalahan lain yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja pada Keripik ANTE Bandar Lampung seperti gudang terdapat bau tidak sedap dikarenakan sampel bahan baku dan pakan yang disimpan di ruangan tersebut dan sirkulasi udara di tempat kerja kurang baik sehingga karyawan tidak dapat konsentrasi dalam bekerja.

Lingkungan kerja pada Keripik ANTE Bandar Lampung masih kurang memadai dikarenakan minimnya fasilitas seperti tempat beristirahat yang tidak bisa menampung semua karyawan. Pencahayaan yang kurang baik dan pemilihan warna ruangan yang tidak membangkitkan semangat kerja. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dengan kondisi lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat sempit dan udara yang panas sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karena jika Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Berdasarkan hal tersebut penulis dapat berasumsi bahwa lingkungan kerja pada Keripik ANTE Bandar Lampung belum berjalan dengan baik, karena kenyamanan karyawan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja karyawannya. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Selain itu, variabel lain selain Lingkungan Kerja yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan adalah Kompetensi. Donny Dharmawan (2020) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik.

Kompetensi menjadi landasan perusahaan untuk mencapai tujuan dikarenakan apabila individu memiliki banyak kompetensi maka tingkat produksi yang dicapai akan semakin tinggi. Kompetensi yang dimiliki karyawan Keripik Ante sangat rendah sehingga setiap individu hanya bisa menangani satu bagian.

Perusahaan terdiri dari banyak aset, dan yang paling berharga adalah sumberdaya manusia, karena seluruh aset yang ada hanya dapat berjalan bilamana digerakkan oleh sumberdaya manusia berkompeten. Sumberdaya manusia dengan kompetensi yang lebih baik akan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik pula. Untuk itu mutlak dibutuhkan perencanaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi, bukan hanya kompetensi individu, team, akan tetapi juga kompetensi korporasi. Kebutuhan kompetensi senantiasa harus dikembangkan untuk menjadikan korporasi superior terhadap perusahaan lain. Oleh karena itu, rancangan yang jelas jangka panjang sangat dibutuhkan guna memastikan bahwa kompetensi korporasi dapat terpenuhi.

Kompetensi (individu, team, dan organisasi) mutlak dibutuhkan, organisasi ataupun korporasi tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, akan tetapi juga memposisikan perusahaan di tengah-tengah persaingan. Artinya, ukuran akhir daripada kompetensi perusahaan adalah kemampuan menyampaikan nilai ke pasar dan mendatangkan nilai bagi perusahaan. Artinya, adapun aset yang ada bukan sekedar kumpulan daripada kompetensi akan tetapi bagaimana mendatangkan nilai kepada perusahaan. Lebih dari itu, setiap perusahaan senantiasa mengembangkan kompetensi internal menghadapi perubahan lingkungan perusahaan yang berubah cepat.

Berdasarkan wawancara dengan atasan Keripik ANTE masih ditemukan permasalahan berupa, sebagian karyawan sudah mempunyai masa kerja yang lama namun masih banyak juga yang baru sehingga tidak maksimal dalam berkerja. Masih banyak terdapat karyawan baru yang belum dilatih sesuai dengan peralatan kerja yang ada sehingga mereka melakukan pekerjaan sambil belajar.

Sistem pengupahan yang berlaku secara harian sesuai dengan yang ada. Pada bagian tertentu seperti pemotongan dan pencacahan dilakukan sistem pengupahan secara borongan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Keripik Ante Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Keripik ANTE Bandar Lampung?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Keripik ANTE Bandar Lampung?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Keripik ANTE Bandar Lampung?
4. Apakah Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Keripik ANTE Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan Produktivitas Kerja karyawan. Namun penulis hanya membatasi pada faktor fasilitas, lingkungan kerja dan kompetensi. Hal ini mengingat sangat penting bagi karyawan dan berakibat langsung bagi kelangsungan perusahaan

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Keripik ANTE Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah, lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja karyawan Keripik ANTE Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di pabrik Keripik ANTE Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah tahun 2023-2024

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Produktivitas Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan Keripik ANTE Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan Keripik ANTE Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja karyawan Keripik ANTE Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Keripik ANTE Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Untuk menerapkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan ke dunia pekerjaan yang nyata sekaligus mengasah daya tanggap dan kritis akan kondisi dan persoalan-persoalan yang terjadi pada organisasi serta menambah pengetahuan dan wawasan khususnya dalam masalah Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Kompetensi serta Produktivitas Kerja.

1.5.2 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

1.5.3 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini dibuat agar memudahkan pemahaman dan memberikan gambaran kepada pembaca tentang penelitian, manfaat penelitian yang diuraikan penulis sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang penjelasan latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusahan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematis penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang penjelasan teori masing-masing variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikir dan juga hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab tiga ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini hasil penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja pada Kripik ANTE Bandar Lampung.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka

Lampiran