

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sangat berkontribusi dalam hal kelancaran aktivitas perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Ketika sebuah perusahaan mampu mencapai tujuannya sesuai dengan yang diinginkan, maka perusahaan tersebut dapat dikategorikan sebagai maju, karena hal tersebut menandakan bahwa sumber daya manusia (SDM) mampu mengoptimalkan pekerjaannya. Perusahaan benar-benar membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dalam konteks aktivitas produksi, dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk memastikan kegiatan ini berfungsi dengan lancar (Damastara & Sitohang, 2020). Seberapa baik sumber daya diatur dan digunakan untuk mendapatkan hasil terbaik diukur dengan produktivitas (Suherman et al., 2022). Jumlah tenaga kerja dalam sebuah perusahaan seharusnya mampu menciptakan hasil produktivitas kerja yang maksimal guna mendukung pendapatan perusahaan dan berdampak positif bagi keseluruhan perusahaan. Efisiensi kerja harus dicapai oleh tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang besar. Tenaga kerja dianggap produktif jika mampu menghasilkan produksi dengan kuantitas yang tinggi dan kualitas yang memenuhi standar, sehingga produk dapat dianggap berkualitas (Eksan & Dharmawan, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam sebuah organisasi. Hal ini karena SDM merupakan kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Sudaryo et al., 2018:3) sumber daya manusia adalah elemen yang paling penting dan strategis dalam sebuah organisasi, sehingga pengakuan dan penerimaan dari manajemen sangat diperlukan. Peningkatan produktivitas kerja hanya dapat dicapai melalui peran manusia. Namun, di sisi lain, sumber daya manusia juga dapat menjadi penyebab pemborosan dan ketidakefisienan dalam berbagai aspek. Oleh karena itu,

perhatian khusus terhadap aspek manusia harus menjadi salah satu fokus utama dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Menurut Wibowo, (2017:93) Produktivitas mengacu pada hubungan antara hasil yang dicapai oleh sebuah organisasi dan sumber daya yang digunakan. Untuk mengukur produktivitas, kita dapat menghitung rasio dengan membagi jumlah keluaran dengan jumlah masukan yang diperlukan. Upaya untuk meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan cara memperbaiki rasio ini, yaitu dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau meningkatkan kualitas hasil yang diperoleh tanpa meningkatkan jumlah sumber daya yang digunakan. Sedangkan menurut Sutrisno, (2023:102) Produktivitas dapat diartikan sebagai hasil fisik yang dihasilkan dari setiap unit usaha produktif. Ini mencerminkan seberapa efektif manajemen industri dalam memanfaatkan fasilitas produksi. Produktivitas juga berkaitan dengan seberapa efisien penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Namun, inti dari semua ini adalah bahwa produktivitas kerja merupakan rasio antara output yang dihasilkan dan waktu yang dibutuhkan untuk menciptakan produk oleh seorang pekerja.

Menurut (Kristianti et al., 2024) Desa masih dipandang jauh tertinggal dibandingkan kota, baik dari segi ekonomi, kesejahteraan, pendidikan dan fasilitas-fasilitas lainnya. Desa mempunyai peranan yang penting dalam upaya pembangunan daerah, karena didalamnya terkandung proses pembangunan dan hasil-hasilnya mengenai secara langsung kepentingan sebagian besar masyarakat yang bermukim di pedesaan. Banyak upaya yang dapat dilakukan pemerintahan desa untuk meningkatkan perekonomian desa, salah satu upaya tersebut yaitu dengan mendirikan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

Badan Usaha Milik Desa merupakan lembaga ekonomi yang berfungsi untuk menampung kegiatan ekonomi desa sebagai upaya untuk meningkatkan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat desa. Dalam proses pertumbuhan masyarakat BUMDes diharapkan mampu mengembangkan dan menggerakkan roda perekonomian di desa. Menurut Salihin dalam (Kristianti et al., 2024) Sejalan

dengan tujuan pembentukan BUMDes yang tercantum dalam peraturan menteri desa, pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi nomor 4 tahun 2015 adalah untuk meningkatkan Pendapatan Asli Desa (PADES). BUMDes didirikan dengan didasarkan pada potensi khas desa. Salah satu Badan Usaha Milik Desa yang kurang berkembang yaitu BUMDes Jaya Makmur. Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) jaya makmur pekon sriwungu adalah lembaga usaha milik pekon sriwungu yang didirikan dalam upaya memperkuat perekonomian pekon serta kebutuhan dan potensi pekon. BUMDes menurut undang-undang No 32 Tahun 2004 tentang pemerintah pekon didirikan antara lain dalam upaya Peningkatan Asli Desa (PAD). BUMDes Jaya Makmur terletak di pekon/desa Sriwungu, kecamatan Banyumas, kabupaten Pringsewu, provinsi Lampung, yang berdiri sejak tahun 2016 dengan Badan Hukum AHU-00454.AH.01.33 Tahun 2021. Berikut adalah data karyawan di BUMDes Jaya Makmur pada tahun 2024 yang memiliki 32 karyawan yang dibagi menjadi beberapa divisi sebagai berikut.

Tabel 1. 1

Data Karyawan BUMdes Jaya Makmur

NO	Divisi	Jumlah (Karyawan)
1.	Direktur	1
2.	Sekretaris	1
3.	Bendahara	1
4.	Unit Perdagangan	1
5.	Jasa Layanan	1
6.	Destinasi Wisata	22
7.	Produksi Air Minum	3
8.	Bank Sampah	2
Jumlah (Karyawan)		32

Sumber: BUMDes Jaya Makmur pekon Sriwungu

Produktivitas kerja menegaskan bahwa Membandingkan hasil dengan total daya atau faktor produksi yang digunakan adalah proses umum untuk menentukan produktivitas. Proses membandingkan hasil dengan jumlah tenaga kerja, waktu

yang diperlukan, atau barang serta jasa yang bisa dihasilkan oleh individu, kelompok, atau tenaga kerja dengan jumlah waktu tertentu dikenal sebagai produktivitas kerja. (Sedarmayanti et al., 2020).

Tabel 1. 2

Data Omset BUMDes Jaya Makmur Pada Tahun 2021-2023

No	Tahun	Target	Omset
1.	2021	Rp. 790.000.000	Rp. 740.487.205
2.	2022	Rp. 790.000.000	Rp. 616.195.176
3.	2023	Rp. 790.000.000	Rp. 536.737.121

Sumber: BUMDes Jaya Makmur pekon Sriwungu

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa dari tahun 2021 hingga 2023, Bumdes Jaya Makmur memiliki catatan hasil yang belum optimal. Masih terjadi penurunan omset pada Bumdes Jaya Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja dari Bumdes Jaya makmur.

Sumber Daya Manusia (SDM) dengan keterampilan yang sangat baik dan tempat kerja yang stabil diperlukan untuk mencegah konsekuensi dari produk yang tidak memenuhi persyaratan. Seorang pekerja yang ahli dalam bidangnya dan berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan visi perusahaan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi, berbeda dengan hasil yang mungkin didapat dari pekerja yang kurang berkompeten. Dengan pengetahuan yang mendalam, pendidikan yang baik, dan kemampuan yang terampil, seorang pekerja diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan produktif. (Kusumawardana et al., 2023).

Selain itu, penelitian oleh (Setiarlan et al., 2022) dan (Nofriyanti & Kuswantoro, 2019) semakin mendukung hal tersebut yang menunjukkan dampak positif kompetensi terhadap produktivitas kerja. Namun, itu tidak sama dengan hasil eksplorasi (Ersa Mayang Sari et al., 2024) yang tidak menunjukkan hubungan antara kompetensi dan produktivitas kerja. Menurut Edison et al., (2018:140)

adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Berdasarkan hasil Wawancara yang dilakukan di Bumdes Jaya Makmur adapun permasalahan karyawan terkait kompetensi yang terjadi yaitu rendahnya kemampuan dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas dan juga kurangnya keterampilan karyawan dalam mengambil tindakan yang cepat dan tepat ketika ada masalah. Hal tersebut tentu berdampak kepada menurunnya produktivitas perusahaan dikarenakan rendahnya Kompetensi karyawan. Selain variabel kompetensi, variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti dalam Sudaryo et al., (2018:47) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar Dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok). Menurut Rahmawati et al., (2020:8) Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Apabila karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka laju organisasi pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi. Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan Perusahaan maupun organisasi.

Berdasarkan kondisi lingkungan kerja non fisik yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan di Bumdes Jaya Makmur, suasana kerja di Perusahaan yang tercipta kurang berjalan dengan baik, kurangnya rasa tolong menolong, kurangnya rasa saling menghormati antara divisi, tidak terjalin komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja. Hal tersebut membuat komunikasi dan kerja sama

karyawan kurang berjalan dengan baik dan beberapa karyawan merasa tidak begitu nyaman dalam berkerja dikarenakan hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel “PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BUMDES JAYA MAKMUR PEKON SRIWUNGU PRINGSEWU”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu.

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini yaitu kompetensi dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian pada Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian adalah bulan Oktober 2024 sampai Januari 2025

5. Ruang Lingkup Ilmu pengetahuan

Adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi kompetensi dan lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang penulis kemukakan diatas, maka dapat dijelaskan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
3. Untuk mengetahui kompetensi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang sumber daya manusia khusus nya mengenai Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah refrensi untuk perpustakaan IIB Darmajaya khususnya di jurusan manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia di IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diproyeksikan mampu memberikan manfaat dan bahan masukan Perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya manusia dalam mengatasi Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang masalah tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel dan definisi organisasional dari masing-masing variabel penelitian, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang karakteristik responden dan frekuensi variabel penelitian, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN