

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi Covid-19 memang telah membuat banyak sekali perubahan pada dinamika kehidupan manusia, khususnya pada aktivitas ekonomi, permasalahan yang dihadapi kondisi seperti saat ini memang sangat memprihatinkan bagi semua pihak, tak hanya merubah kehidupan tetapi juga dapat menguras energi seperti tenaga dan pikiran, demikian yang dirasakan para pelaku industri, pada masa pandemi seperti saat ini hampir semua pelaku industri terkena dampak dan imbasnya, tak terkecuali juga hal yang sama dirasakan oleh industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK), yang juga tertekan oleh pandemi virus corona. Meski demikian, produsen amdk tetap berkomitmen memenuhi kebutuhan di masa menuju *new normal*. Utilitas industri air minum dalam kemasan amdk menunjukkan perbaikan hingga menjadi 80 persen saat memasuki bulan keempat pandemi covid-19 usai sebelumnya sempat anjlok ke level 50 persen. Asosiasi Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (Aspadin) mendata pandemi covid-19 memukul rata-rata utilitas perusahaan ke level 40 persen.

Hal tersebut utamanya disebabkan oleh anjloknya permintaan air minum dalam kemasan gelas. Seluruh produsen amdk produksi kemasan kecil (gelas). Utilitas industri amdk sudah naik kembali, sebelumnya tertekan sampai level 40 persen, sekarang utilitas sudah 80 persen. Ketua Umum Aspadin Rachmat menilai lonjakan utilitas tersebut setidaknya disebabkan oleh dua hal, yakni pelanggaran protokol pembatasan sosial berskala besar (PSBB) dan membaiknya permintaan amdk galon. Menurutnya, pelanggaran psbb membuat mobilitas masyarakat di perkotaan meningkat. Dengan demikian, permintaan amdk untuk wilayah perkantoran kembali membaik walaupun belum menyentuh permintaan pra-pandemi. Jika dibandingkan dengan lini produksi lainnya produksi amdk galon menunjukkan perbaikan yang paling pesat. Oleh karena itu, lanjutnya perusahaan akan menjadikan produksi amdk galon sebagai lokomotif pertumbuhan produksi. Pada awal tahun ini, asosiasi menargetkan pertumbuhan produksi sebesar 10

persen atau menjadi sekitar 31 miliar liter.

Saat ini kebutuhan masyarakat terhadap air minum mineral atau Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) sangat tinggi. Dibuktikan dengan jumlah konsumen air minum mineral yang meningkat secara eksponensial dengan jumlah produksi air minum satu tahun mencapai 40 juta perliter, sehingga lahir perusahaan-perusahaan industri yang bergerak di bidang air minum mineral dan menjadikan perkembangan pasar bisnis air minum mineral terus meningkat. Ini ditunjukkan dengan jumlah perusahaan air minum domestik pada saat ini tercatat mencapai 700 perusahaan yang terdaftar di Badan Pengawas Obat dan Minuman (BPOM). Hal ini memberikan dampak terhadap persaingan bisnis perusahaan air minum mineral yang semakin tinggi dan tajam. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu sudah semestinya para pelaku bisnis di bidang ini lebih memperhatikan Sumber Daya Manusia, tanpa elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, maka perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi, untuk itu diperlukan sebuah cara agar dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang ada, sehingga dengan demikian dapat menghasilkan produksi yang berkualitas, lebih bisa bersaing, dan bahkan menunjang program jangka panjang perusahaan, yaitu mempertahankan pangsa pasar atau bahkan menambah pangsa pasar perusahaan.

Hasibuan, (2016) yang menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia semestinya menjadi prioritas yang paling utama dan penting dilakukan oleh perusahaan seperti saat ini agar kinerja karyawan bisa tetap produktif atau bahkan lebih produktif, sehingga produk yang dihasilkan tetap sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan maupun standar yang telah ditetapkan oleh badan lokal dan internasional yang mengelola standarisasi mutu dan juga bisa mempertahankan pangsa pasar atau bahkan menambah pangsa pasar perusahaan. Apalagi disaat pandemi ini roda perekonomian pun melambat, pasar mulai lesu, omzet menurun, begitu pula dengan produktivitas. Pemerintah pun telah menyiapkan stimulus

untuk membantu mendongkrak ekonomi dan menjaga daya beli. Namun sebagai untuk tetap bertahan saat menghadapi situasi seperti ini. Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Dikutip oleh Edy Sutrisno, (2019) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Dikutip oleh Edy Sutrisno, (2019) mengatakan produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya. Selanjutnya, dijelaskan bahwa orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, maka produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Faktor manusia telah menjadi fokus penghargaan dunia sejak abad ke-18 yang populer dengan penerapan ilmu perilaku manusia, oleh karena itu produktivitas tidak dilihat sebagai konsep produksi dan ekonomi saja, yang merupakan kepentingan tenaga kerja dan lingkungan.

Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti tentang produktivitas karyawan yang tempat penelitiannya adalah PT Waterindex Tirta Lestari (GRAND). PT Waterindex Tirta Lestari merupakan perusahaan industri yang bergerak dibidang produksi air minum dalam kemasan yang di produksi langsung dari mata air pilihan yang berkualitas. PT Waterindex Tirta Lestari sudah berdiri sejak tahun 1996 dan mulai produksi tahun 1998, beralamatkan di Desa Mumbang Jaya dan Beteng Sari, Kecamatan Jabung, Lampung Timur. Memiliki jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 168 karyawan pada tahun 2020. Jumlah data karyawan bagian produksi pt waterindex tirta lestari dari tahun 2020, dapat dilihat pada tabel 1.1. sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Karyawan Bagian Produksi PT Waterindex Tirta Lestari 2020

No.	Jabatan/Bagian	Satuan
1	Kepala Bagian Produksi	1
2	Staff Sub Bagian Pra Produksi	3
3	Staff Sub Bagian Kontrol Kualitas	2
4	Staff Sub Paska Produksi	3
5	Staff Sub Bagian General Afair	1
6	Staff Sub Bagian SDM	2
7	Staff Sub Personalia & Pengembangan Organisasi	4
8	Staff Sub Penyediaan bahan	1
9	Staff Sub Bagian Keuangan	2
10	Staff Sub Bagian Alat Produksi	2
11	Staff Sub Penjualan	11
12	Staff Sub Operator Pra Produksi	22
13	Staff Sub Operator Kontrol Kualitas	15
14	Staff Sub Operator Paska Produksi	32
15	Staff Sub Personel Gudang	65
Total		168

Sumber : bagian Produksi PT Waterindex Tirta Lestari 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 Data jumlah karyawan bagian produksi di tahun 2020 sebanyak 168 karyawan, yang terbagi 50 karyawan laki-laki dan 118 karyawan perempuan. Berdasarkan jenis status karyawan terdiri dari 2 jenis yaitu, karyawan

tetap berjumlah 37 karyawan tetap dan karyawan kontrak 131. Yang juga mengalami pengurangan jumlah karyawan dari tahun sebelumnya. Pada penelitian ini penulis memfokuskan pada 37 karyawan bagian produksi.

Jumlah data produksi PT Waterindex Tirta Lestari pada tahun 2020 per tiap bulan dari bulan Januari sampai Desember, dapat dilihat pada tabel 1.2. sebagai berikut :

Tabel 1.2

Data Produksi Kemasan Kecil (Gelas) PT Waterindex Tirta Lestari 2020

No	Bulan	Realisasi Permintaan	Target Permintaan	Keterangan
1	Januari	48.984	49.448	Tidak
2	Februari	42.904	49.482	Tidak
3	Maret	40.191	52.771	Tidak
4	April	38.375	52.652	Tidak
5	Mei	59.050	58.606	Tercapai
6	Juni	12.080	55.242	Tidak
7	Juli	56.712	51.098	Tercapai
8	Agustus	26.370	49.682	Tidak
9	September	42.022	52.206	Tidak
10	Oktober	36.284	60.562	Tidak
11	November	23.964	55.669	Tidak
12	Desember	62.930	62.826	Tercapai
Jumlah		489.866	650.224	Tidak tercapai

Sumber : bagian Produksi PT Waterindex Tirta Lestari 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 Data produksi kemasan kecil (Gelas) PT Waterindex Tirta Lestari realisasi produksi hampir setiap bulan ditahun 2020 rata-rata mengalami penurunan permintaan, terlihat dari data produksi jenis kemasan kecil (Gelas) tahun 2020 rata-rata tidak mencapai target permintaan (Tidak tercapai), sempat berhasil realisasi produksi mencapai target permintaan (Tercapai) di beberapa bulan tertentu seperti bulan Mei, Juli, dan Desember akan tetapi tetap tidak bisa menutupi target keseluruhan. Dengan demikian jumlah realisasi produksi keseluruhan ditahun 2020 mencapai 489.866 dengan target permintaan

keseluruhan berjumlah 650.224, yang berarti target permintaan keseluruhan tahun 2020 tidak tercapai.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumber Daya Manusia, ketersediaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena diyakini bahwa ada rasio-rasio tertentu yang menjadi pedoman untuk penyelesaian suatu kegiatan ataupun pekerjaan, jumlah sdm sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiennya penyelesaian pekerjaan, ketidak tepatan dalam penyediaan sumber daya manusia dapat mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian pekerjaan dan menurunnya produktivitas kerja, dengan memperbaiki produktivitas kerja, maka kuantitas dan kualitas kerja karyawan juga akan jauh lebih baik, sehingga produksi yang dihasilkan akan meningkat. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Hasibuan, (2016), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Produktivitas ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Dalam penelitian skripsi ini, saya mengambil judul Determinasi Produktivitas Karyawan bagian produksi Pt Waterindex Tirta Lestari Lampung Timur Dimasa Pandemi, Determinasi adalah hal yang menentukan sebuah faktor yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, serta untuk mengetahui dan menggambarkan faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan PT Waterindex Tirta Lestari. Menurut Edy Sutrisno, (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu, seperti Pelatihan, Mental dan Kemampuan Fisik, dan Hubungan Atasan dan Bawahan. Menurut Wibowo (2014) Pelatihan dapat menjadi investasi organisasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia, karena pelatihan dapat melibatkan segenap sumber daya manusia agar mendapatkan pengetahuan dan

ketrampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya dalam pekerjaannya, seperti yang dilakukan pt waterindex tirta lestari yang memberikan training setiap awal tahunnya kepada karyawan sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaannya, selama kurang lebih 2-3 bulan, sehingga setelah masa training karyawan bisa memperoleh keterampilan dan keahlian, dan dapat meningkatkan serta mengembangkan produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.103) Keadaan mental dan Fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan, seperti yang dilakukan pt waterindex tirta lestari menekankan kepada semua karyawan untuk menjaga kondisi fisik agar tetap bugar dan fit saat beraktifitas dan meningkatkan mental apabila seorang karyawan merasa bahagia, hal tersebut akan mendukung kesejahteraan dan meningkatkan produktivitas kerja. karena keadaan fisik harus diperhatikan sebaik mungkin dan mental juga harus dipersiapkan guna menjalankan tuntutan kerja yang ada pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014) Hubungan Manusia adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, yang berarti komunikasi telah memasuki tahap psikologis dimana komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan secara bersama. Hubungan Atasan dan Bawahan merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama, adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan menimbulkan perasaan positif dalam diri karyawan. Karyawan akan melaksanakan tugas yang dibebankan dengan perasaan gembira sehingga karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal. Seperti yang dilakukan atasan terhadap karyawan pada PT Waterindex Tirta Lestari sebagai atasan harus bisa menciptakan suasana harmonis terhadap bawahan yang penuh keakraban tanpa memandang status, memberikan motivasi dan selalu mendengarkan keluhan yang dirasakan karyawan

pada saat didalam maupun diluar pekerjaan, mengoreksi apa yang menjadi kekurangan perusahaan yang terlalu membebani karyawan, dan memberikan solusi agar karyawan tetap bisa bekerja dengan semangat yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dari pihak PT Waterindex Tirta Lestari. Produktivitas Karyawan pada PT Waterindex Tirta Lestari mengalami kemunduran dan mengakibatkan menurunnya produksi, akibat pada bulan April 2020 lalu telah melakukan beberapa pengurangan karyawan (PHK). Meskipun masih banyak juga yang beruntung dan dipekerjakan oleh perusahaannya, beberapa karyawan mengalami dampak dari hal tersebut yaitu mengalami demotivasi hingga kemunduran produktivitas karyawan. Sebagai manajemen, tentu saja hal tersebut tidak bisa dibiarkan begitu lama, apalagi sampai mempengaruhi ke operasional perusahaan. Demotivasi biasanya terjadi akibat kurangnya apresiasi dari manajemen ke karyawan ataupun kurangnya pengarahan terhadap jenjang karir. Demotivasi pada masa pandemi ini khususnya menjadi tantangan baru bagi semua pihak, baik perusahaan ataupun manajemen. Meskipun terasa berat, manajemen harus tetap bisa menjaga kondisi kerja kondusif bagi semua pihak, manajemen harus bisa memiliki strategi yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Ketika Produktivitas kerja mengalami kemunduran maka akan menurun pula hasil yang di produksi.

Berdasarkan wawancara diatas dapat diasumsikan Produktivitas Karyawan PT Waterindex Tirta Lestari untuk saat ini mengalami kemunduran dikarenakan masih adanya pengetahuan karyawan yang kurang baik tentang bagaimana pekerjaan mereka bisa berkontribusi terhadap kesuksesan dan perkembangan perusahaan, tidak adanya pengawasan yang cukup atau tidak tersedianya waktu yang memadai untuk menyelesaikan tugas, tidak terjalinnya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, kurangnya penguasaan karyawan terhadap teknologi ataupun ketrampilan yang tidak memadai, dan tidak adanya pengakuan atau apresiasi atas kinerja atau hasil positif yang dilakukan karyawan.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan salah satunya menjadi ketertarikan penulis untuk mempengaruhinya adalah Pelatihan. Pelatihan menjadi faktor lain yang dipertimbangkan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Menurut Busro (2020) pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok untuk menambah pengetahuan serta meningkatkan keahlian dan keterampilan dimana hal tersebut dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan professional di bidangnya masing-masing. Menurut Setiawan, (2018) menyatakan pelatihan merupakan suatu proses dimana individu atau kelompok tertentu mempelajari sebuah teori pengetahuan tentang pelatihan dan keterampilan yang selanjutnya diterapkan atau dipraktikkan.

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan para karyawannya dapat bekerja dengan baik, dengan demikian untuk tercapainya upaya perusahaan untuk pemenuhan kebutuhan bagi perusahaan. Dimana perusahaan harus melakukan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan bekerja yang baik. Pelatihan karyawan dianggap penting karena dapat menjadikan karyawan lebih baik dari hari kemaren dan memberikan kontribusi yang lebih pada perusahaan/organisasi. Oleh sebab itu, pelatihan merupakan faktor yang penting yang harus dipertimbangkan agar karyawan dapat meningkatkan Produktivitas nya.

Selanjutnya, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan, salah satunya adalah Mental dan Fisik Karyawan, menjaga kondisi fisik agar tetap bugar dan fit dan meningkatkan mental guna untuk seseorang karyawan agar merasa bahagia, hal tersebut akan mendukung kesejahteraan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Edy Sutrisno, (2019) Keadaan mental dan Fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai

hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

Mental dan Fisik Karyawan menjadi poin selanjutnya yang bisa mempengaruhi bagaimana kinerja dan produktivitas mereka. Kesehatan Mental dan Fisik Karyawan menjadi hal yang terpenting untuk tercapainya upaya perusahaan untuk pemenuhan kebutuhan bagi perusahaan. Karyawan yang sehat dan bahagia akan memiliki lebih banyak sumber daya fisik dan mental untuk di investasikan dalam pekerjaan mereka. Membantu mereka menjadi sangat fokus dan menghindari rasa menunda. Meskipun karyawan yang sedang sakit atau mengalami stres mungkin dapat menyelesaikan pekerjaan mereka, tetapi mereka harus bekerja lebih keras dan lebih lama dari biasanya. Ini akan mempengaruhi kinerja dan berisiko membuat karyawan kelelahan.

Berdasarkan hasil wawancara dari pihak PT Waterindex Tirta Lestari. Bahwa Mental dan Fisik karyawan masih tertekan akibat permasalahan yang ada didalam maupun diluar pekerjaan, karyawan pada saat ini merasakan rendahnya apresiasi atasan terhadap keadaan mental dan fisik, seperti kurangnya rasa empati atasan terhadap mental karyawan yang tertekan oleh permasalahan baik didalam maupun diluar pekerjaan dan juga kurang empatinya atasan terhadap fisik karyawan yang sedang *down* akibat tuntutan kerja ataupun diluar pekerjaan. Hal tersebut diduga kuat menjadi pemicu rendahnya produktivitas karyawan, dikarenakan karyawan berfikir perusahaan kurang memikirkan dan mementingkan keadaan mental dan kesehatan fisik karyawannya.

Berikutnya, faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan, salah satunya adalah Hubungan Atasan dan Bawahan, Hubungan Atasan dan Bawahan merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Istijanto (2015), hubungan atasan dan bawahan merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara senior dengan junior. Hasibuan (2016), Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan

tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Hubungan yang terjadi antara Atasan dan Bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja disuatu perusahaan, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi atasan adalah menyangkut karyawannya, karyawan merupakan aset perusahaan yang menentukan keberhasilan perusahaan melalui produktivitas karyawan. Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja adalah dengan melakukan komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan sehingga dalam kendala permasalahan pribadi maupun masalah dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka komunikasi sangat penting bagi karyawan karena dengan adanya komunikasi segala sesuatu masalah akan lebih mudah dicarikan solusi atau jalan keluar dari permasalahan tersebut, dengan adanya komunikasi yang baik maka diharapkan karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan Hasil wawancara dari pihak PT Waterindex Tirta Lestari, Hubungan Atasan dan Bawahan yang dirasakan pada PT Waterindex Tirta Lestari yaitu kurang terjalinnya hubungan yang harmonis seperti kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dan arogannya pimpinan terhadap bawahan, yang mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan dan kurang maksimalnya dalam bekerja. Hal tersebut diduga kuat menjadi pemicu rendahnya produktivitas karyawan, dikarenakan karyawan berpikir kurangnya rasa pendekatan dan menghargainya pimpinan terhadap karyawan, pimpinan yang dapat berkomunikasi dengan baik dan menghargai karyawannya maka akan menciptakan suasana harmonis dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji ulang sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul :

“Determinasi Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Waterindex Tirta Lestari Lampung Timur Di Masa Pandemi Covid-19”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, dapat diajukan rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas karyawan bagian Produksi PT Waterindex Tirta Lestari?
2. Apakah Pengaruh Mental dan Fisik Karyawan terhadap Produktivitas karyawan bagian Produksi PT Waterindex Tirta Lestari?
3. Apakah pengaruh Hubungan Atasan dan Bawahan terhadap Produktivitas karyawan bagian Produksi PT Waterindex Tirta Lestari?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pengaruh Pelatihan, Mental dan Fisik, dan Pengaruh Hubungan atasan dan bawahan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Waterindex Tirta Lestari Lampung Timur.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat di lakukan di PT Waterindex Tirta Lestari Bagian Produksi, Desa Mumbang Jaya, Kec Jabung, Kab Lampung Timur.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Agustus 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Peneliti

Ilmu pengetahuan peneliti dalam meneliti adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Pelatihan, Mental dan Kemampuan Fisik, Hubungan antara Atasan dan Bawahan.

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas karyawan bagian Produksi PT Waterindex Tirta Lestari Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Mental dan Fisik karyawan terhadap Produktivitas karyawan bagian Produksi PT Waterindex Tirta Lestari Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Hubungan Atasan dan Bawahan terhadap Produktivitas karyawan bagian Produksi PT Waterindex Tirta Lestari Lampung Timur .

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan dan pemahaman serta menjadi aplikasi ilmu pengetahuan yang telah di dapatkan selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai pertimbangan dalam melakukan pengembangan sdm perusahaan, karyawan merupakan kunci sukses dalam suatu perusahaan sehingga pengelolaan sdm yang baik akan mendorong perusahaan ke arah pencapaian tujuan.

3. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat dijadikan acuan memperbaiki kinerja karyawan

sehingga Produksi yang dihasilkan tercapai sesuai keinginan perusahaan.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan referensi penelitian berikutnya, khususnya dalam bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi uraian tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori yang mengungkapkan dasar-dasar teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi penjelasan tentang populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel penelitian dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi pemaparan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari penelitian dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka adalah suatu susunan tulisan diakhir sebuah karya ilmiah yang isinya berupa nama penulis, judul, tulisan, penerbit, identitas penerbit, dan tahun terbit.

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

- Aksara Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.*
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Pustaka Setia.*
- Busro, M. D. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Edi, S. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia. Jakarta: Kencana, 221, 11.*
- Effendy, O. U. (2016). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. PT. Remaja Rosdakarya.*
- Firstianty, W., Fibriany, M., Informatika, A., & Bsi, J. (2017). *Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT. Giordano Indonesia. Cakrawala - Jurnal Humaniora, XVII (2), 165 – 170. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/2167>.*
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Hamali A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).*
- Hanaysha, J. (2016). *Testing the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee productivity in higher education sector. International Journal of Learning and Development, 6(1), 164–178.*

- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia* . Bandung: Pustaka Setia.
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2019). *Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 1(3)*.
- Rivai Veithzal (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rosalina, D., & Apiska, D. (2018). Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi. *Niagawan, 7(2)*, 69–79. <https://doi.org/10.24114/niaga.v7i2.10752>.
- Sangkota, M. (2021). PENGARUH SIKAP MENTAL, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGHASILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. UNGGUL WIDYA TEKNOLOGI LESTARI KABUPATEN MAMUJU UTARA. *Jurnal Ekonomi Trend, 8 (2)*, 32 – 37. <https://doi.org/10.31970/trend.v8i2.196>.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta. Sanusi, Anwar*.

- Sedarmayanti, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama,, Bandung.
- Setiawan, H. (2018). Manajemen Pelatihan. *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8(2), 32–47.
- Sugiyono, M. S. (2018). *Metodologi Penelitian Dilengkapi dengan Metode R&D*. Deepublish.
- S. Martono, M. Aspiyah (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pada Cv. Lut Putra Solder. *Management Analysis Journal* 5 (4) ISSN 2252-6552.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya Manusia. *Jakarta: Kencana*, 221, 11.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1 (1), 70 – 82. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>.
- Suyono, Bambang dan Hermawan, Hery. 2013. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Kerajinan Kulit di Kabupaten Magetan. *Jurnal Ekomaks*, vol.2, no.2.
- Wartana, I Made Hedy. 2011. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Como Shambala Estate at Begawan Giri Ubud Bali. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, vol.1, no.1, hal. 14.
- Wibowo, P. D. (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat . Jakarta: Rajawali Pers.

