

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pandemi Covid-19 telah membawa dampak yang sangat signifikan terhadap perekonomian dunia, termasuk Indonesia. Beberapa perusahaan mengalami keterpurukan yang sangat dalam. Secara keseluruhan perekonomian Indonesia telah mengalami penurunan yang cukup menakutkan. Berbagai strategi sudah dan akan diterapkan untuk membangkitkan perekonomian. Salah satunya pemerintah Indonesia mengusahakan adanya peningkatan mutu manajemen sumber daya manusia yang mempunyai peranan sangat penting dalam proses operasional suatu organisasi atau perusahaan untuk menciptakan hasil yang berkualitas.

Menurut Kaehler & Grundeil dalam Hasmin (2019:1), sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang di rancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat di tempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya. Sumber daya manusia bukanlah sekedar sumber daya, namun telah menjadi tolok ukur utama dalam mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

Menurut Jirwanto & Sjukun (2022:73), dalam suatu sistem operasi perusahaan potensi dari sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan sumber modal terpenting dimana perannya sangat di butuhkan untuk mencapai tujuan yang telah di targetkan oleh perusahaan, oleh sebab itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang ada sebaik mungkin agar dapat memperoleh keunggulan bersaing yang kuat dalam menghadapi ketatnya persaingan yang ada.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan produktivitas kerja karyawan yang baik. Jika suatu perusahaan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, maka perusahaan tersebut akan mendapat banyak keuntungan.

Untuk meningkatkan mutu produktivitas kerja karyawan perlu adanya dorongan, hal ini bertujuan untuk merealisasikan semua tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya. Karyawan yang telah ditempatkan pada posisi sesuai dengan keahlian harus mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar, sehingga tercapai tujuan tersebut. Pihak perusahaan harus bisa menjaga produktivitas kerja para karyawannya agar tetap baik, sehingga dapat selalu memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan. Jika perusahaan mengalami penurunan produktivitas kerja maka harus segera mencari sumber dari permasalahan

tersebut, dan segera mengambil tindakan untuk memperbaiki produktivitas kerja yang sedang memburuk tersebut.

Suatu perusahaan seharusnya mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan yang akan datang dan sejatinya karyawanlah yang memegang peran besar dalam sebuah perusahaan. Hal ini dibutuhkan untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki pengalaman. Sumber daya manusia menjadi hal yang tidak bisa diabaikan pentingnya pada sebuah perusahaan. Dengan memiliki strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat, maka perusahaan bisa berjalan ke arah yang lebih baik. Karena sumber daya manusia inilah nantinya yang akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang.

Menurut Tohardi dalam Subiantoro (2017:413), produktivitas kerja adalah sikap pikiran yang ingin mencari perbaikan akan apa yang sudah dilakukan. Sehingga mempunyai keyakinan untuk pekerjaanya yang jauh lebih baik dari sebelumnya.

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari indikator kemampuan dalam bekerja, ketepatan dalam bekerja dan kecocokan dalam bekerja. Sehingga dapat diasumsikan bahwa produktivitas kerja karyawan yang baik tentu harus ditunjang oleh *job description* yang baik, yang artinya sesuai dengan

kebutuhan kerja karyawan, karena *job description* sangat diperlukan untuk memacu produktivitas kerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing- masing.

Menurut Handoko (2014:47), *job description* adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-spek pekerjaan tertentu lainnya.

Sedangkan menurut Siti Nurhayati (2016:139), *job description* merupakan *output* yang di hasilkan *job analysis* atau jabatan yaitu suatu penentuan dan isi suatu jabatan yang meliputi tugas, tanggung jawab, dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi, serta persyaratan yang di butuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan yang diembannya dengan baik.

Dengan adanya *job description* dapat memberikan kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih kejelasan bagi pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kesalahan dan kesulitan.

Selain *job description* yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah adanya pengembangan karir. Menurut Handoko (2014:123), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dari uraian tersebut dapat dikatakan, bahwa pengembangan karir menunjukkan pada perkembangan secara individu dalam jenjang kepangkatan dan jabatan yang dapat dicapai selama masa tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pengembangan karir tiap karyawan tentu antara satu dengan yang lainnya tidak sama karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Ahmad (2018:4) keberhasilan karir individu dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pendidikan formal, pengalaman kerja, sikap atasan, prestasi kerja, bobot pekerjaan, lowongan jabatan, dan produktivitas kerja.

Pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena setiap manusia yang bekerja tentu menginginkan suatu peningkatan dan kemajuan dalam proses perjalanan karirnya. Mempunyai jalan untuk kemajuan yang tersedia untuk setiap karyawan akan memberikan motivasi, dorongan untuk lebih berusaha dalam kemajuan karir mereka. perusahaan yang merancang program karir dengan baik akan memiliki tenaga kerja dengan harapan yang lebih realistis dan sistem pelacakan karir yang akan mengurangi kemungkinan karyawan terbaik meninggalkan perusahaan karena tidak ada peluang karir yang cukup.

Tidak hanya *job description* dan pengembangan karir yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal yaitu fasilitas kerja. Menurut dwi (2019:3) fasilitas yang di sediakan perusahaan untuk kerja yang maksimal merupakan prasarana dan sarana untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas kerja yang sangat memadai dengan suatu kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu suatu kelancaran kerja.

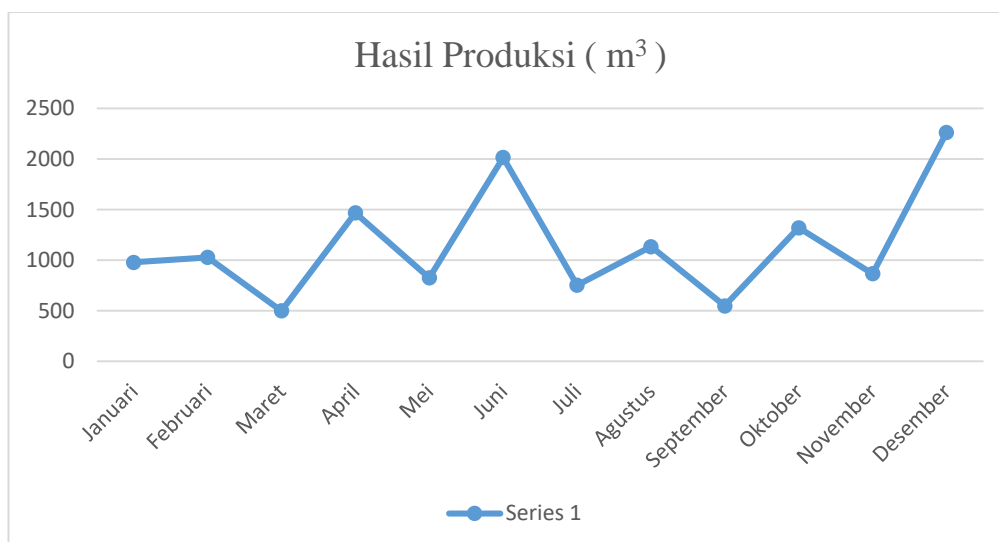
Menurut Sedarmayanti dalam Nurhadian (2018:3), fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lengkapnya pemberian fasilitas juga dijadikan salah satu semangat pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap perusahaan karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara keseluruhan.

Seperti yang dikemukakan oleh Siagian dalam Nurhadian (2017:2), fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kelancaran tugas yang dilakukan oleh pegawai. Dukungan fasilitas kerja yang berupa teknologi yang baik akan dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan memberikan dorongan motivasi kerja bagi karyawan agar bisa mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Sebaliknya, fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif dapat mengganggu kelancaran proses produksi sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja suatu perusahaan.

PT. Wahana Cipta Concretino Gresik merupakan perusahaan dengan bisnis utama industri beton pracetak (*precast*) yang terus berkembang ke berbagai sektor industri konstruksi, terutama yang berkaitan dengan produk-produk beton. PT. Wahana Cipta Concretindo bergerak di dalam bidang pemancangan, jasa pancang, pembuatan tiang pancang, *jack in pile*, *silent pile*, dan pemancangan menggunakan sistem hidrolis.

**Tabel 1.1**  
**Tabel Hasil Produksi**

No	Bulan	Hasil Produksi (m <sup>3</sup> )
1	Januari	980
2	Februari	1028
3	Maret	501
4	April	1468
5	Mei	827
6	Juni	2016
7	Juli	754
8	Agustus	1134
9	September	550
10	Oktober	1322
11	November	867
12	Desember	2263



**Gambar 1.1**

**Grafik Hasil Produksi**

Berdasarkan data di atas pada PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan masih tidak stabil dilihat dari hasil produksi bulan januari 2022 sampai dengan bulan desember 2022. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti penerapan *job description* yang belum terperinci dengan baik. Pekerjaan-pekerjaan rutin terbengkalai dan karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya karena kurang mengerti apa fungsi uraian tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan dibagian mana karyawan ditempatkan. Selain itu, tampak juga keletihan karyawan dalam bekerja, karena pekerjaan akan terasa rumit akibat karyawan tidak paham mengenai *job description* pada jabatannya.

Selain *Job description* yang belum terperinci dengan baik adapun faktor lain yang mengakibatkan produktivitas kerja karyawan masih rendah yaitu pengembangan karir yang belum jelas. Masih banyak karyawan yang mengeluhkan belum adanya tingkatan karir secara jelas di perusahaan. Pada PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik tidak menjelaskan secara detail kepada karyawan mengenai jenjang karir yang akan diperoleh selama bekerja, baik dari aspek tingkatan atau jabatan, lama kerja di perusahaan atau kenaikan gaji para karyawan. Informasi ini diperoleh dari beberapa karyawan yang jenjang karirnya tidak ada peningkatan walaupun kinerjanya di perusahaan sudah optimal dan sudah bekerja lebih dari 3 tahun di perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik masih rendah juga di sebabkan oleh fasilitas kerja yang kurang memadai



serta kurang optimal. Kondisi fasilitas yang kurang mendukung untuk melakukan aktifitas atau pekerjaan akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja. Seperti mesin-mesin produksi yang sudah tua sehingga mengakibatkan sering terjadi *trouble* dan mengakibatkan produksi terhenti atau terlambat. Mesin-mesin yang sudah tua membuat PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik kesulitan dalam mencari suku cadang yang membuat produksi harus berhenti.

Berkaitan dengan hal di atas, maka penulis sangat tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut untuk dijadikan bahan kajian dalam penelitian ini, dengan judul: **“Pengaruh *Job Description*, Pengembangan Karir, dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *job description* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi pada PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi pada PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik?

3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi pada PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik?
4. Apakah *job description*, pengembangan karir, dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi produksi PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik?

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini mendapat hasil yang lebih baik, maka pada penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Variabel pada penelitian ini adalah *job description* ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), fasilitas kerja ( $X_3$ ) dan produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik.
2. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan divisi produksi pada PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis, maka tujuan pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job description* terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi pada PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi pada PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik.

3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi pada PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik. Untuk mengetahui pengaruh *job description*, pengembangan karir, dan fasilitas kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi pada PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat di berbagai kalangan yang baik dari sisi kampus, akademisi, seluruh jajaran staff pada PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik.

### **1.5.1 Aspek Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu serta dapat menjadi referensi untuk para pembaca.

### **1.5.2 Aspek Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan, khususnya manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah *job description*, pengembangan karir, fasilitas kerja dan produktivitas kerja karyawan. Serta membantu peneliti sebagai sarana mengembangkan dan

menerapkan ilmu sumber daya manusia yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan *job description*, pengembangan karir, fasilitas kerja dan produktivitas kerja karyawan.

## 3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh *job description*, pengembangan karir, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.