BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan akan air bersih merupakan suatu kebutuhan yang mendasar bagi keseluruhan lapisan masyarakat. Seiring dengan semakin tingginya tingkat kesadaran masyarakat terhadap pola konsumsi air minum kemasan yang sehat dan berkualitas, maka masyarakat juga butuh hadirnya sebuah produk air minum yang terjangkau.

Kebutuhan akan hadirnya air minum kemasan pun juga dalam lingkungan masyarakat sangat tinggi, ini merupakan salah satu solusi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Adanya air minum yang sehat dan berkualitas dengan hadirnya sebuah produk air minum dalam kemasan yang diproduksi oleh CV. Jagaraga Kuningan menjadi salah satu pilihan alternatif air minum karena sifatnya yang praktis untuk dikonsumsi.

Dengan persaingan di dunia bisnis semakin meningkat, dan semakin besar dalam suatu organisasi, maka semakin besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalam organisasi tersebut. Proses menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, dikenal sebagai sumber daya manusia. Ini dilakukan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan atau organisasi untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat dalam perkembangan saat ini, meskipun telah banyak ditemukan dan digunakan teknologi modern secara otomatis, namun tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan industrialisasi, kualitas dan keterampilan sumber daya manusia yang baik sangat penting, bahkan menjadi suatu kebutuhan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi disebut dengan tenaga kerja. Faktor tenaga kerja ialah yang paling menarik dan unik di antara faktor-faktor lainnya, karena pada dasarnya manusia memiliki perasaan, berakal, dan tingkah laku. Jika suatu organisasi mampu mengelola tenaga kerjanya

dengan baik dan dimanfaatkan secara optimal, maka akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Produktivitas kerja yang tinggi tentunya akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, serta membawa keuntungan bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus merencanakan dan melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan berbagai cara, seperti memberikan beban kerja yang tidak terlalu tinggi dan menyediakan lingkungan kerja yang baik serta nyaman serta kepuasan kerja yang tinggi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan karena salah satu keberhasilan itu tergantung dari sumber daya manusia yang berkualitas. Peran sumber daya manusia sebagai karyawan adalah memegang dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada produktivitas kerja para karyawan (Darmasari, 2022).

Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan karyawan dari segi beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang mereka rasakan. Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi diberikan sesuai kemampuan karyawan itu sendiri atau tidak (Darmasari, 2022).

CV Jagaraga Kuningan merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2012 bergerak pada industri yang memproduksi cup air minuman dalam kemasan 220 ml, permasalahan yang terjadi pada penelitian CV Jagaraga Kuningan yaitu adanya ketidak maksimalan produktivitas kerja karyawan sebanyak 35 orang karyawan yang disebabkan adanya berbagai masalah khususnya diinternal.

Dari hasil pengamatan peneliti tampak ada produktivitas kerja karyawan pada CV Jagaraga Kuningan yang belum optimal berdasarkan pencapaian target produksi yang di tentukan oleh perusahaan CV Jagaraga Kuningan ditunjukkan oleh data tahunan yang diperoleh dan telah direkap dari data perbulan setiap memproduksi cup air minum kemasan 220 ml, adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1

Data Target dan Target Produksi CV Jagaraga Tahun 2021 – 2023

Tahun	Target Produk si(Cup)	Realisasi Produksi (Cup)	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Target Produksi (Cup/Orang)	Produktivitas Karyawan Rata-Rata (Cup/Orang)	Pencapaian Target
2021	960.000	878.898	35	27.420	25.106	Tidak Tercapai
2022	960.000	970.588	35	27.420	27.981	Tercapai
2023	960.000	875.848	35	27.420	25.280	Tidak Tercapai

Sumber : CV Jagaraga tahun 2021 - 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa hasil rekapitulasi penelitian dari jumlah produksi setiap tahun ada target yang tidak tercapai produksi cup air minum kemasan 220 ml. Pada tahun 2021 merealisasikan produksi air minum kemasan 220 ml sebanyak 878.898 cup dengan target produksi pertahun sebanyak 960.000 pada tahun ini target perusahaan tidak tercapai. Pada tahun 2022 merealisasikan produksi air minum kemasan 220 ml sebanyak 970.588 cup dengan target produksi pertahun sebanyak 960.000 pada tahun ini target perusahaan tercapai. Pada tahun 2023 merealisasikan produksi air minum kemasan 220 ml sebanyak 875.848 cup dengan target produksi pertahun sebanyak 960.000 pada tahun ini target tidak tercapai.

Dilihat dari data di atas fenomena atau permasalahan yang terjadi yaitu berupa yakni produktivitas kerja karyawan dimana kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang dari proses produksi sampai dengan input yang dihasilkan oleh CV Jagaraga Kuningan kurang memenuhi target yang di tentukan oleh perusahaan. Faktor manusia juga tidak dapat dilepaskan dalam upaya dalam mengefektif dan mengefesiansikan peralatan atau mesin untuk proses memproduksi air minum kemasan cup tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor manusia yang memiliki peran dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Variabel Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya menguasai bidang pekerjaan saat ini	7	8	15
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya	7	8	15
3	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	5	10	15
4	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	8	7	15
5	Keterampilan saya kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan	6	9	15
Rata-rata		44%	56%	15

Sumber : Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, Gambaran fenomena mengenai produktivitas kerja karyawan pada CV Jagaraga Kuningan, ditemukan sebanyak 56% karyawan masih banyak yang belum menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan masih ada beberapa karyawan yang masih belum bisa melaksanakan tugas dengan akurat dan konsisten. Maka dari itu perusahaan CV Jagaraga harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan bisa berkembang.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Beban kerja harian saya sesuai dengan standar kerja	10	5	15
2	Saya menyelesaikan pekerjaan ketika jam istirahat	11	4	15
3	Terkadang saya sangat sibuk dalam pekerjaan saya	9	6	15

4	Saya meninggalkan pekerjaan pada jam kerja selesai	11	4	15
5	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan	6	9	15
Rata-rata		62%	37%	15

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat, Gambaran fenomena mengenai beban kerja karyawan pada CV Jagaraga Kuningan, ditemukan sebanyak 62% karyawan dilihat bahwa beban kerja di CV Jagaraga Kuningan secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pada saat jam istirahat masih banyak karyawan tugasnya dan karyawan meninggalkan perusahaan ketika jam kerja telah selesai. Dampaknya dari hal ini adalah karyawan yang tidak bisa menikmati pekerjaan karena terlalu banyak beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 1. 4

Hasil Pra Survey Variabel Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Ruangan kerja yang tidak bising membuat saya tenang dalam bekerja	11	4	15
2	Suhu udara yang segar membuat saya nyaman dalam bekerja	12	3	15
3	Saya merasa puas dengan fasilitas perusahaan	4	11	15
4	Lingkungan kerja yang nyaman membantu proses kerja yang efektif dan efisien	10	5	15
5	Hubungan kerja antara atasan dan kerawanan yang baik meningkatkan semangat dalam bekerja	11	4	15
Rata-rata		64%	36%	15

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, Gambaran fenomena mengenai lingkungan kerja karyawan pada CV Jagaraga Kuningan, ditemukan sebanyak 64% karyawan mengenai lingkungan kerja, terindikasi salah satu faktor yang membuat tidak maksimalnya produktivitas yang dilakukan karyawan adalah fasilitas yang kurang memadai. Lingkungan kerja ialah tempat bagi sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya merasa dalam kondisi kerja yang baik	6	10	15
2	Saya merasa puas dengan penempatan kerja yang telah di berikan	6	9	15
3	Saya merasa puas dengan gaji yang di berikan	7	8	15
4	Saya mendapatkan kondisi kerja menyenangkan	5	10	15
5	Saya mendapatkan peralatan bekerja yang memadai	6	9	15
Rata-rata		30%	46%	15

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, Gambaran fenomena mengenai produktivitas kerja karyawan pada CV Jagaraga Kuningan, ditemukan sebanyak 46% karyawan mengenai kepuasan kerja, terindikasi salah satu faktor yang membuat tidak maksimalnya produktivitas yang dilakukan karyawan adalah kepuasan dalam kerja. Kepuasan kerja ialah tempat bagi sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan.

Permasalahan yang bisa terjadi dalam pekerjaan yaitu kelebihan beban kerja adalah suatu masalah besar untuk semua organisasi atau perusahaan. Beberapa pekerja mengalami tekanan yang berat, kelebihan kerjaa atau kelelahan saat

menyelesaikan pekerjaan dan beberapa juga mengalami ke tidak puasan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebihan sehingga sering kurang produktif dan lebih rentan terhadap masalah kesehatan, seperti depresi dan masalah tidur (Karauwan., 2024).

Lingkungan kerja yang tidak memadai sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Sebagai pemberi kerja, suatu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk memotivasi karyawannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Untuk meningkatkan produktivitas kerja diperlukan lingkungan kerja yang baik sehingga memudahkan dalam penyelesaian tugas yang di beikan perusahaan. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang berhubungan dengan karyawan yang tidak lepas dari upaya peningkatan produktivitas kerja (Halim Irsyad M, 2024).

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, salah satu cara yang dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja adalah “sikap karyawan pada pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, hubungan dengan rekan kerja, imbalan dan hal lain yang bersangkutan dengan faktor fisik dan psikologis karyawan”. Kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang cukup penting karena manfaatnya yang cukup besar terutama bagi karyawan dan perusahaan, dianggap penting bagi individu karena dengan kepuasan kerja baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dianggap penting bagi perusahaan karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu kelancaran aktivitas dalam perusahaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin produktif pula karyawan dalam kegiatan produksi, sehingga mempercepat langkah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal tersebut juga dibuktikan oleh (Indriati & Khasanah, 2023) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi beban kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Sedangkan penelitian sebelumnya yang dibuktikan

oleh (Mutiadi, 2021) mendukung penelitian ini yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil menurun. Sebaliknya beban kerja yang rendah akan membuat produktivitas semakin meningkat. Selain itu, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Berpengaruh signifikan berarti beban kerja berperan dalam produktivitas. Hal tersebut juga dibuktikan oleh Mizan, ddk (2019) yang menyatakan pengaruh variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal tersebut juga dibuktikan oleh Sri Wahyuningsih (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Hal tersebut juga dibuktikan oleh Sinaga, (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan terdapat pengaruh negatif.

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu terkait hubungan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Dari hasil review dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut juga dibuktikan oleh Sururin, dkk (2020). Dari hasil review dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif dan tidak signifikan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hasil ini ditunjukkan dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Muhamad Irsyad Halim, 2024)

Berdasarkan penjabaran diatas tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja CV Jagaraga Kuningan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Jagaraga Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Jagaraga Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Jagaraga Kuningan?
4. Bagaimana Kepuasan Kerja terhadap pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan CV Jagaraga Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan rumususan masalah yang telah tersusun maka terbentuk tujuan penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Jagaraga Kuningan?
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Jagaraga Kuningan?
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Jagaraga Kuningan?
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Jagaraga Kuningan?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam mengembangkan teori dan wawasan ilmu manajemen, khususnya mengenai masalah Produktivitas Kerja dan faktor yang mempengaruhinya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk menambah dan memperdalam wawasan di bidang

ilmu manajemen, khususnya mengenai masalah beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan hasil berupa informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan mengenai produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi kepada pihak yang akan meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.