

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dimulai dengan aset yang memberikan bantuan paling besar dalam mencapai tujuan, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mencapai tingkat kesuksesan setinggi mungkin. Manusia perlu dikelola atau dikembangkan untuk mencapai potensi sepenuhnya sebagai kekuatan produktif dalam masyarakat. Kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan pekerjaannya saat ini dan di masa depan sangat difasilitasi oleh sumber daya manusia yang dikembangkan atau dikelola dengan baik. (Susan, 2019)

Masalah sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang mendasar dalam era pertumbuhan jangka panjang nasional serta merupakan tugas semua orang untuk menyelesaikannya. Karena alasan sederhana, SDM adalah aset perusahaan yang paling berharga dalam menciptakan keunggulan kompetitif di pasar. Aktivitas di tempat kerja tidak dapat berjalan tanpa sumber daya manusia. Karena hal ini terkait dengan masalah kualitas dan pencapaian kerja. Ketika mempertimbangkan solusi untuk krisis sumber daya manusia, penting untuk melihat masalah ini dari berbagai sudut pandang, termasuk kapasitas untuk membangun struktur kerja yang produktif yang mendukung pertumbuhan di berbagai sektor. Program pelatihan karyawan merupakan pusat dari perencanaan ketenagakerjaan atau strategi sumber daya manusia yang dirancang untuk memenuhi tuntutan masa depan pembangunan nasional. (Saridawati, 2020)

Produktivitas adalah efektivitas sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan atau meningkatkan output produk dan layanan. Masalah-masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja, faktor lingkungan, dan kebijakan pemerintah, semuanya berperan dalam seberapa

produktif suatu organisasi. Beberapa faktor, seperti sikap kerja (seperti kemauan untuk bekerja dalam shift; kerja shift), tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pelatihan dan pendidikan dalam manajemen, hubungan antara tenaga kerja dan kepemimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan semangat kewirausahaan, semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Kebutuhan pasar tenaga kerja yang terus berkembang dan harapan konsumen harus diperhitungkan di sini. Organisasi Pekerja Internasional (ILO) memandang produktivitas pekerja sebagai indikasi utama kesehatan ekonomi. Menjaga daya saing internasional sangat bergantung pada kemampuan suatu negara untuk meningkatkan produktivitas pekerjanya. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas sangat penting untuk membuat ekonomi lebih kuat dan kompetitif.

Perusahaan harus memperhatikan elemen situasi kerja untuk menciptakan suasana yang menarik bagi perspektif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian, karyawan dapat melihat lingkungan kerja mereka sebagai sumber inspirasi. Kondisi kerja adalah pertemuan berbagai faktor yang bergabung untuk membentuk lingkungan tempat seseorang melakukan pekerjaannya. Konsep ini dapat diartikan secara longgar bahwa kondisi kerja adalah sekumpulan keadaan yang mendefinisikan tempat kerja organisasi dan karyawannya. Istilah kondisi kerja yang baik mengacu pada lingkungan di mana karyawan merasa aman dan diberikan alat yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Apa yang ditemui seseorang di tempat kerja dan di lingkungan sekitarnya dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Kondisi kerja yang baik mempermudah penyelesaian tugas, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. (Yuliza et al., 2023)

Didalam lingkungan perusahaan yang didalamnya berisikan populasi struktural perusahaan

dan segala alat serta kondisi kerja yang berjalan pastinya akan terbentuk sebuah budaya yang menjadi sebuah kebiasaan dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang ingin berbenah dan berubah dari konsep lama kearah konsep baru. faktor utama untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Seluruh pegawai harus mencapai produktivitas kerja yang tinggi, agar tenaga yang tersedia, mampu mencapai beban kerja yang telah ditetapkan.(Fahmi and Saputri, 2019)

Dengan memperhatikan kondisi kerja dan budaya kerja secara bersamaan akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan, tak peduli dalam bentuk produk ataupun jasa yang diberikan. Pengembangan SDM di perusahaan, bukan hanya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, yakni dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas kerja, tetapi justru bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, baik secara psikologis maupun material. Manajemen SDM berupaya untuk mewujudkan keseimbangan kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan. Melalui Manajemen SDM maka diupayakan terciptanya kondisi yang harmonis antara keinginan karyawan dan tujuan perusahaan, yaitu *to cooperate*, yakni agar pegawai selalu bekerjasama, *to produce*, yakni agar para pegawai dapat menghasilkan produksi kerja yang baik, dan *to gain satisfaction*, yakni agar pegawai dapat merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, baik segi ekonomi maupun sosial.(Madjidu, Usu and Yakup, 2022)

Pada perusahaan pembuatan makanan manajemen dijalankan tentunya juga akan berdampak pada produktivitas yang ada. Perusahaan yang bergerak pada pembuatan roti di Mojosari Mojokerto yakni Arin Bakery telah memperhatikan bagaimana melakukan manajemen yang efisien. Terbukti pada observasi oleh peneliti yang dilakukan hari Rabu 15 Juli 2023 di mana pengelolaan pesanan roti yang pada saat itu terjadi tergolong banyak, tetapi

owner yang selalu membiasakan untuk melakukan tahapan-tahapan secara rapi dengan memperhatikan kondisi perorangan setiap karyawan membuat pesanan yang tergolong banyak tersebut bukan menjadi suatu masalah. Ibu Meylinda selaku owner Arin Bakery mampu melakukan pengelolaan terhadap 30 karyawannya secara efisien dengan memperhatikan setiap kondisi yang terjadi pada permintaan *customer*. Berikut adalah data observasi singkat tentang budaya kerja dan kondisi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja pada Arin Bakery:

1. Budaya kerja yang kolaboratif: Dari pengamatan peneliti, terlihat bahwa Arin Bakery memiliki budaya kerja yang kolaboratif. Para karyawan tampak antusias dan bekerja dengan semangat yang tinggi. Ada komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen, dan karyawan terlihat saling membantu satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.
2. Lingkungan kerja yang nyaman: Lingkungan kerja di Arin Bakery terlihat bersih dan teratur, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman. Selain itu, suhu dan kelembaban di dalam toko roti diatur dengan baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan kondisi yang nyaman.
3. Pelatihan dan pengembangan karyawan: Arin Bakery memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan secara teratur. Hal ini terlihat dari karyawan yang terampil dan memiliki pengetahuan yang baik tentang produk yang dijual di toko roti.
4. Pengawasan yang ketat: Manajemen Arin Bakery terlihat memperhatikan pengawasan secara ketat terhadap kinerja karyawan dan juga kualitas produk yang dihasilkan. Meskipun terkadang dapat menekan karyawan, namun hal ini juga dapat memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

5. Fasilitas dan peralatan yang memadai: Arin Bakery menyediakan fasilitas dan peralatan yang memadai untuk para karyawan seperti alat pemanggang roti, *mixer*, dan peralatan pendingin. Hal ini memudahkan para karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan pengamatan singkat ini, terlihat bahwa budaya kerja yang kolaboratif dan kondisi kerja yang memadai pada Arin Bakery dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karyawan serta pengawasan yang ketat juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas produk yang dihasilkan.

Pada dasarnya hal ini sudah dilakukan oleh *owner* sejak mendirikan tempat usaha di mana sudah diadakan riset lokasi yang nyaman mungkin yang tidak terlalu dekat dengan suara kebisingan serta tidak terlalu jauh dari pandangan pasar *customer* di mana terletak di dekat jalan raya tetapi adanya gang menjorok yang terlihat dari jalan raya. Hal itu pun juga didukung dengan kontrak setiap karyawan yang dilakukan sedetail mungkin dan beberapa hal yang harus dipunyai seperti sikap-sikap tertentu.

Sejauh ini *owner* Arin Bakery belum mengetahui dengan jelas terkait apakah budaya kerja dan kondisi kerja yang ada pada Arin bakery berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian akan dapat dijadikan sebuah masukan untuk pimpinan Arin Bakery dalam mengambil Langkah kedepannya bagi usaha yang digelutinya. Sehingga peneliti kemudian tertarik dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Kondisi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Arin Bakery”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Arin Bakery?

2. Apakah Kondisi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Arin Bakery
3. Apakah Budaya kerja dan Kondisi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bakery

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Arin Bakery
2. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kondisi kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Arin Bakery
3. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Kerja dan Kondisi kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Arin Bakery

### **1.4 Manfaat penelitian**

Beberapa hal yang dapat dijadikan sebuah nilai positif yang diharapkan oleh peneliti bagi segala yang tersangkut dalam penelitian dirumuskan berikut

#### **1. Teoritis**

Menjadi sebuah rujukan data penelitian tentang jurusan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan produksi makanan

#### **2. Praktis**

Bahan evaluasi untuk Arin Bakery dalam manajemen karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap kualitas produktivitas pada perusahaan