

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menciptakan tingkat laba yang tinggi, dapat di aplikasikan dengan cara mengatur sumber daya manusia dengan baik, karena sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu daya yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan, salah satunya ialah meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Koperasi berusaha agar pegawai bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja pegawai bagi sebuah organisasi penting dan sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan aktivitasnya, berarti laba yang didapatkan organisasi akan tinggi serta produktivitasnya akan baik. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut (Hasibuan, 2018). Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Sinungan, 2018).

Salah satu permasalahan yang ada di koperasi KPRI JAYA Dawarblandng dalam menyediakan lingkungan kerja dikategorikan masih kurang nyaman dan juga masih kurang tertata dengan baik, sebab ruangan yang terbilang cukup besar, ventilasi dan ruang pendingin seperti AC tidak dilengkapi, letak kantor koperasi juga berada dipinggir jalan raya sehingga menimbulkan kebisingan suara kendaraan lalu lintas, fasilitas penunjang seperti wifi yang kurang memadai, dan kurangnya fasilitas teknologi, sehingga kurang

memberikan kenyamanan dan keamanan kepada pegawainya.

Produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika, dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan organisasi karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas (Sutrisno, 2017). Untuk meningkatkan produktivitas diperlukannya maksimalisasi dalam faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, adapun faktor - faktor produktivitas adalah lingkungan kerja dan pelatihan.

Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta jika terdapat hubungan kerja sama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subjektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan. Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, music dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial ditempat kerja baik antara atasan dan bawahan atau hubungan antara bawahan dan atasan. Lingkungan kerja

dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka karyawan akan bekerja dengan baik. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka pegawai akan dapat bekerja dengan baik (Ferina, 2018).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja,dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Variabel lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2016:44). Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka organisasi diharapkan dapat memperbaiki

efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Salah satu permasalahan yang terjadi dikoperasi adalah adanya pegawai yang tidak mengerti dengan pekerjaannya dan tidak dapat bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya, sehingga semua pekerjaan menumpuk dan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Karena kurangnya pelatihan terhadap pelatihan, akan berakibat kurangnya produktivitas kinerja para pegawai.

Pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan bagi kepentingan bersama. Pelatihan yang dilakukan di koperasi KPRI JAYA Dawarblandong dapat ditujukan baik pada pegawai lama maupun pada pegawai baru. Maka dari itu pelatihan kerja terhadap pegawai dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi organisasi untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi dengan standar tertentu, karena pelatihan membantu dalam memperbaiki kekurangan serta mengasah keahlian yang telah dimiliki sehingga dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Novrada, 2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Sinungan, 2018:344). Produktivitas pegawai biasanya meningkat apabila pegawai tersebut selalu hadir dalam organisasi, kerjanya bagus, mau bekerja keras, tidak pernah absen dan juga pegawai tersebut tidak pernah cuti. Namun pada kenyataannya produktivitas kerja pegawai semakin menurun mengakibatkan adanya *employee Laborn*

Turn Over dari tahun ke tahun. Untuk mengetahui *Labor Turn Over* pegawai pada koperasi dapat dilihat pada tabel.

Tabel 1.1
***Labour Turn Over* Pada Koperasi KPRI “JAYA”**
Dawarblandong Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Pegawai Awal Tahun	Jumlah Pegawai		Jumlah Pegawai Akhir Tahun	LTO
		Masuk	Keluar		
2018	56	7	2	61	3,27%
2019	67	4	6	64	9,37%
2020	67	4	4	67	5,97%

Sumber: Koperasi KPRI “JAYA” Dawarblandong

Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa *Labour Turn Over* (jumlah pegawai masuk dan keluar) pada koperasi KPRI “JAYA” Dawarblandong terjadi fluktuatif. Dengan tingginya tingkat pegawai yang keluar setiap tahun, dapat menghambat kelancaran pekerjaan yang pada akhirnya berpengaruh pada waktu dan biaya pelaksanaan pelatihan. Karena untuk melatih pegawai yang baru sehingga handal dalam melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaannya dan pencapaian target membutuhkan kinerja yang handal. Untuk itulah setiap organisasi/perusahaan senantiasa melakukan penilaian tenaga kerja agar dapat mencapai apa yang menjadi tujuan yaitu perolehan laba yang terbesar, begitupun dengan koperasi KPRI “JAYA” Dawarblandong.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aditya (2015) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Primatexco Indonesia Batang). Penelitian yang sama

dilakukan oleh Cahyani dan Ary (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Swabina Gatra Gresik. Dari kedua penelitian terdahulu hasil pengujiannya sama-sama menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dikarenakan adanya kecocokan dengan penelitian ini sehingga penelitian ini menarik untuk diteliti kembali dengan pembahasan yang berbeda untuk melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai koperasi KPRI JAYA Dawarblandong?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai KPRI JAYA Dawarblandong?
3. Apakah lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai koperasi KPRI JAYA Dawarblandong?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai koperasi KPRI JAYA Dawarblandong.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai koperasi KPRI JAYA Dawarblandong.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai koperasi KPRI JAYA Dawarblandong.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Koperasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh koperasi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang dimiliki.

1.4.2 Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pola pikir peneliti, khususnya dalam upaya memahami pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan sdm terhadap produktivitas kerja pegawai.

1.4.3 Bagi Pembaca

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan sdm terhadap produktivitas kerja pegawai.

1.4.4 Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi untuk peneliti selanjutnya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan bisa melengkapi bahan referensi atau dokumentasi guna melengkapi perpustakaan bila dibutuhkan nanti.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi universitas untuk pembelajaran mahasiswa.

-Halaman sengaja dikosongkan-