

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yaitu sumber daya yang mempunyai banyak keunggulan dibandingkan dengan sumber daya lain yang ada di organisasi. Sumber daya manusia memiliki pikiran, perasaan, kapasitas, keinginan, keterampilan, pengetahuan, pekerjaan dan harapan. Potensi sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Teknologi canggih, informasi lengkap, bahan baku berlimpah, modal berlimpah, fasilitas dan infrastruktur lengkap akan sia-sia tanpa sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Suatu organisasi atau instansi harus memiliki pegawai yang kompeten dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat untuk mempertahankan kelangsungan instansi dan untuk menghasilkan produktivitas tinggi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Haslindah (2019:1988). Sedangkan menurut Haslindah (2019:1988) faktor - faktor yang penting dari lingkungan kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah penerangan, warna, udara, musik, dan suara.

Menurut Utami (2020:269) loyalitas diartikan sebagai kemauan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu

untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi. Menurut Utami (2020:270) menyatakan bahwa loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka akan bertahan dalam suatu perusahaan.

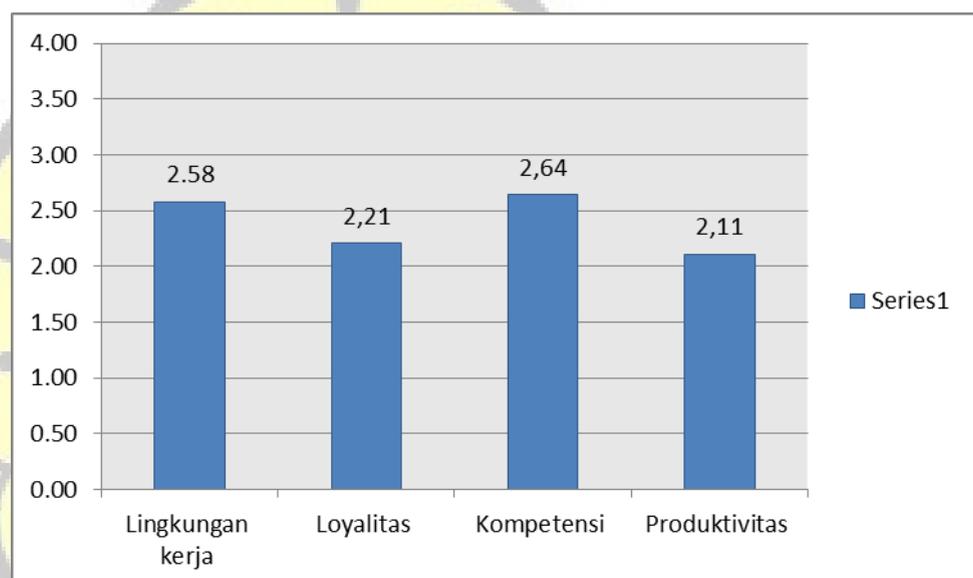
Menurut Jumantoro (2019:106) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Sedangkan Menurut Jumantoro (2019:108) kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan Peraturan Daerah No. 6 Tahun 2008 tentang Dinas Daerah Kota Bekasi, Dinas Kebersihan merupakan dinas pelayanan masyarakat yang membawahi Bidang Pendataan, dan Pengembangan, Bidang Persampahan, Bidang Peralatan dan Perlengkapan, UPTD TPA, UPTD Instalasi Pengelolaan Tinja, UPTD Kebersihan.

Bagi UPTD Kebersihan persolan produktivitas karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan bagi organisasi tersebut. Apabila produktivitas karyawan

menurun maka sasaran strategi UPTD Kebersihan tidak dapat tercapai dengan baik.

Penulis melakukan pra survey dengan membagikan kuisioner tentang variable Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja kepada 20 responden yaitu pegawai UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih. Berikut adalah diagram yang hasilnya dijelaskan melalui gambar 1.1 berikut :



Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja, Loyalitas, Kompetensi dan Produktivitas Kerja Karyawan TKK UPTD Kebersihan Wilayah Jatiasih
 Sumber : Data, diolah pada tahun 2021

Dari grafik diatas, interpretasi hasil tanggapan responden menggambarkan tanggapan responden untuk Lingkungan Kerja sebesar 2,58 yang artinya dapat dikatakan baik. Tanggapan responden untuk Loyalitas sebesar 2,21 dapat dikatakan rendah. Tanggapan responden untuk

Kompetensi sebesar 2,64 dikatakan baik. Tanggapan responden untuk Produktivitas Kerja 2,11 dikatakan rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan sementara bahwa terdapat gap antara lingkungan kerja, loyalitas, dan kompetensi dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan TKK UPTD Kebersihan Wilayah Jatiasih”**

Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahan UPTD Kebersihan Wilayah Jatiasih adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang sudah baik belum mampu untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Loyalitas rendah menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi rendah.
3. Kompetensi karyawan tinggi belum mampu untuk meningkatkan produktivitas karyawan

Pembatasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang dikembangkan diatas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah adalah Lingkungan kerja, Loyalitas, Kompetensi dan Produktivitas kerja karyawan TKK UPTD Kebersihan Wilayah Jatiasih dengan responden 20 orang merupakan karyawan TKK (tenaga kerja kontrak).

Perumusan Masalah

Berdasarkan pada permasalahan yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja, loyalitas kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara loyalitas terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Loyalitas terhadap produktivitas kerja pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi terhadap produktivitas pegawai.

Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai berikut :

- a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan Lingkungan kerja, loyalitas, Kompetensi terhadap Produktivitas kerja
- b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui lingkungan kerja, loyalitas dan kompetensi terhadap produktivitas kerja.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai mengetahui lingkungan kerja, loyalitas dan kompetensi terhadap produktivitas kerja.

