

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan memerlukan sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan suatu tokoh sentral dalam perusahaan maupun organisasi. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, di mana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena di tangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan tentunya berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, hal ini merupakan faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai standard organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi, semakin banyak sumber daya manusia (karyawan) yang mempunyai kinerja tinggi, maka tingkat

produktifitas suatu perusahaan secara menyeluruh akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan di dalam iklim kompetisi yang dihadapi. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat era perdagangan bebas akan segera dimulai.

UD Tobing merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penggilingan daur ulang botol plastik. Produk yang dihasilkan memiliki kualitas yang unggul yang akan di *supply* ke pabrik PT. Langgeng Jaya Plastindo yang berada di kota Gresik, Jawa Timur. Seperti pada umumnya UD. Tobing dalam mencapai suatu tujuan perusahaan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang membantu menunjang pelaksanaan operasional maupun produksi, berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap kelancaran suatu usaha, maka dari itu sumber daya manusia dipandang sebagai aset yang harus dijaga. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Tingkat Produktivitas Biji Plastik pada UD Tobing Blitar”**.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan penelitian dan survey pendahuluan pada UD. Tobing mengalami penurunan tingkat produksi, karyawan pada UD. Tobing saat ini mencapai 34 orang dan dapat memproses botol plastik sebanyak (rata-rata) 4-5 ton per bulan, sedangkan target yang harus dipenuhi minimal 6 ton dalam waktu satu bulan. Dikarenakan kurangnya mentaati tata tertib dan motivasi

semangat kerja yang kurang dan gaya kepemimpinan yang kurang tepat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi lambat. Di samping itu bahan baku botol plastik bekas pun sangat sulit di dapat dari para pedagang barang bekas dan kerusakan di bagian teknisi mesin penggilingan yang terkadang rusak juga menjadi penghalang. Hal ini mempengaruhi tingkat pencapaian produktivitas biji plastik di UD. Tobing. Hal itu dapat dilihat dari bukti data produksi biji plastik pada UD. Tobing selama 3 tahun, yakni dari bulan Januari 2013-Desember 2015 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data produksi biji plastik selama 3 tahun dari bulan Januari (2013)-Desember (2015)

Bulan/ Tahun	2013		2014		2015	
	Target	Pencapaian Target	Target	Pencapaian Target	Target	Pencapaian Target
Januari	6 ton	7,5 ton	6 ton	6 ton	6 ton	7 ton
Februari	6 ton	7,1 ton	6 ton	6,5 ton	6 ton	5,8 ton
Maret	6 ton	8 ton	6 ton	7 ton	6 ton	4 ton
April	6 ton	8 ton	6 ton	6,2 ton	6 ton	5 ton
Mei	6 ton	8,3 ton	6 ton	6,4 ton	6 ton	4,5 ton
Juni	6 ton	8 ton	6 ton	6 ton	6 ton	5,5 ton
Juli	6 ton	7 ton	6 ton	5,5 ton	6 ton	6 ton
Agustus	6 ton	6,5 ton	6 ton	5 ton	6 ton	5,8 ton
September	6 ton	6,2 ton	6 ton	6 ton	6 ton	4,2 ton
Oktober	6 ton	6,5 ton	6 ton	6,2 ton	6 ton	4,1 ton
November	6 ton	6 ton	6 ton	6 ton	6 ton	4,4 ton
Desember	6 ton	7 ton	6 ton	6 ton	6 ton	5 ton

Sumber : Data produksi biji plastik UD. Tobing

Tingkat Produktivitas perusahaan merupakan salah satu indikator bagi kelangsungan operasional perusahaan, sehingga harus dijaga supaya tetap dalam keadaan yang stabil. Permasalahan dalam perusahaan ini adalah kurangnya kinerja karyawan, sehingga menyebabkan tingkat produktivitas menjadi rendah.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas di dalam penelitian ini nantinya penulis mencoba merumuskan permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas biji plastik pada UD Tobing ngegong Blitar ?
2. Apakah kuantitas kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas biji plastik pada UD Tobing ngegong Blitar ?
3. Apakah pengetahuan tentang pekerjaan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas biji plastik pada UD Tobing ngegong Blitar ?
4. Apakah perencanaan kegiatan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas biji plastik pada UD Tobing ngegong Blitar ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan pada rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap tingkat produktivitas biji plastik pada UD Tobing ngegong Blitar ?
2. Mengetahui bagaimana kuantitas kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas biji plastik pada UD Tobing ngegong Blitar ?
3. Mengetahui bagaimana pengetahuan tentang pekerjaan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas biji plastik pada UD Tobing ngegong Blitar?
4. Mengetahui bagaimana perencanaan kegiatan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas biji plastik pada UD Tobing ngegong Blitar ?

## **E. Kegunaan Penelitian**

Diharapkan penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia yang selama ini diperoleh pada perkuliahan untuk dikembangkan di perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Untuk memberikan masukan dan saran kepada perusahaan dalam menyelesaikan masalah.

3. Bagi akademis

Sebagai tambahan referensi untuk pengembangan ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dan ilmu pengetahuan pada umumnya.