

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi, kualitas sumber daya manusia memberikan dampak yang begitu sangat besar dibidang dunia usaha di dunia kerja. Dampak globalisasi telah memberikan dampak yang sangat besar bagi bisnis dan organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang tepat sasaran. Oleh karena itu, dunia usaha harus menyiapkan sdm yang berkualitas, produktif dan kompeten digunakan agar siap dalam menghadapi persaingan di dunia kerja. Perusahaan dapat menyiapkan sdm yang berkompeten dan berkualitas agar persaingan dalam dunia usaha dapat berlangsung secara efektif.

Perusahaan adalah sebuah organisasi dengan tujuan tertentu di mana ia menjalankan bisnis. Ketika sebuah perusahaan menjalankan bisnisnya, ia juga memiliki visi serta misi untuk demi mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal utama perusahaan dimana sdm dapat berkontribusi bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola dan mengelola sdmnya semaksimal mungkin.

Perusahaan pasti akan melatih tenaga-tenaga yang berkualitas dan kompeten untuk mencapai tujuan perusahaan khususnya di perusahaan pallet. CV MITRA DUNIA PALLETINDO melakukan berbagai kegiatan peningkatan sumber daya manusia berupa rotasi pekerjaan, yang dapat

dilakukan setahun sekali selama 6 bulan atau setahun sekali, atau dengan hasil yang memuaskan dan sebaliknya.

Rotasi adalah pemindahan pekerjaan dari suatu jabatan sebelum dan sesudah rotasi kepada pegawai yang sederajat. Rotasi pekerjaan dilakukan untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan, dimana perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawan tersebut, yang dapat menyamai atau meningkat dari kinerja sebelumnya. Selain itu, perusahaan melakukan pekerjaan bergilir agar karyawan dapat menguasai dan belajar dari bidang lain.

Rotasi adalah pemindahan pekerjaan kepada pegawai yang setara dari jabatan sebelum dan sesudah rotasi. Rotasi pekerjaan dilakukan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, dan perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawan, yang mungkin sama atau meningkat dari kinerja sebelumnya. Kami juga memiliki shift sehingga karyawan kami dapat menguasai dan mempelajari berbagai disiplin ilmu.

Rotasi pekerjaan tidak selalu berjalan mulus, dan banyak kasus dimana karyawan merasa cocok dengan posisinya saat ini karena praktik kerja rotasi, pengalaman dan perilaku karyawan.

Satu hal yang perlu diperhatikan ketika sebuah perusahaan melakukan rotasi pekerjaan adalah harus dilakukan sesuai dengan kompetensi karyawan. Karyawan harus mempersiapkan terlebih dahulu atau paling tidak menerima instruksi atau orientasi di tempat kerja yang baru. Rotasi pekerjaan digunakan ketika rotasi jabatan dilakukan karena dianggap aktivitas kerja seorang karyawan mungkin lebih maju, monoton, biasa-biasa saja, atau berkurang relatif terhadap kinerja karyawan.

CV MITRA DUNIA PALLETINDO Ada beberapa masalah yang sering muncul ketika melakukan operasi sirkular di perusahaan. Artinya, seringkali staf yang tidak memenuhi syarat, keterampilan atau kemampuan staf. Jika rotasi pekerjaan tidak dirancang dengan baik, faktor-faktor tertentu akan menyebabkan karyawan keluar dan bergabung dengan perusahaan, yang akan memindahkan mereka ke perusahaan lain. Jika perusahaan terlalu sering berganti posisi, tingkat pensiun karyawan meningkat.

Tingginya tingkat turnover CV MITRA DUNIA PALLETINDO menjadi bahan refleksi dan evaluasi bagi perusahaan. Rotasi CV MITRA DUNIA PALLETINDO dianggap terlalu sering, karena setiap rotasi perusahaan satu karyawan akan pensiun. Jika karyawan itu benar-benar pensiun, perusahaan harus mencari pengganti karyawan itu, yang buruk. Siklus itu buruk bagi perusahaan dan bagi mereka yang tetap bersamanya, tentu saja, bagi mereka yang baru bergabung atau baru bergabung dengan perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja seorang pegawai. Hasil kinerja pegawai adalah proses kerja orang yang memproduksi barang atau jasa tersebut. Ini sering terjadi ketika kinerja dan produktivitas karyawan terganggu oleh ketidaknyamanan di tempat kerja, upah minimum, dan kemungkinan tidak puas di tempat kerja. CV Mitra Dunia Palletindo Kinerja dan Produktivitas Karyawan juga menghadapi beberapa kendala. Masalah produktivitas kerja ini umum dan sering terjadi di perusahaan mana pun. Penurunan produktivitas kerja cenderung berasal dari penurunan perusahaan. Jika masalah produktivitas karyawan tidak segera diatasi,

perusahaan harus segera mengatasi masalah kinerja dan produktivitas karyawan.

Karena faktor manusia sering menjadi isu utama dalam semua kegiatan di perusahaan dan penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas terbentuk dalam lingkungan kerja yang sehat, maka lingkungan kerja merupakan faktor kedua yang perlu diperhatikan, sehingga perusahaan harus selalu memperhatikan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan semangat karyawan pada saat produktivitas yaitu dengan membuat dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan semangat mereka. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja berarti perusahaan sebagai subjek pekerjaan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawannya.

Perusahaan wajib memberikan hak untuk melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan fasilitas di lingkungan kerja. Produktivitas kerja tidak hanya membutuhkan inovasi dalam keterampilan kerja atau cara bekerja, lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendukung kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Menciptakan lingkungan kerja yang diinginkan sama dengan membantu karyawan Anda merasa nyaman dan membuat mereka lebih aktif dan produktif dalam bekerja, namun lingkungan pekerja tidak diinginkan bisa memicu / menimbulkan kekecewaan dan kepuasan yang kurang, yang dapat mengganggu pekerjaan mereka. produktivitas karyawan.

Menurut Hasibuan (Prsetyo dan Wahyudin, 2006), produktivitas kerja merupakan ukuran suatu hasil pada kinerja kerja seorang karyawan, yang memiliki proses input dan output sebagai penghasil, indikator kerja karyawan yang ditentukan bagaimana seorang karyawan bisa mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi yang tidak melihat.

Produktivitas karyawan meningkat ketika karyawan selalu bepergian, pekerjaan bermanfaat, dapat bekerja keras, jarang absen, dan karyawan jarang beristirahat. Semakin tinggi produktivitas kerja seorang karyawan, semakin besar peluang promosi dan peluang kenaikan gaji yang lebih besar.

Faktor lingkungan kerja memiliki hubungan yang mendukung produktivitas. Dalam lingkungan kerja yang positif yang bisa terbilang nyaman dan mendukung, kesadaran karyawan dan pemimpin lahir, dan kedua belah pihak menciptakan lingkungan kerja. Dalam mengelola lingkungan kerja yang diinginkan, karyawan dapat memberikan potensi dan risiko yang akan dihadapi perusahaan agar dapat mengelola penggunaan sumber daya manusia dengan baik dan benar agar dapat bekerja secara optimal, khususnya dalam produktivitas kerjanya. Meningkatkan produktivitas orang yang tepat akan membawa kebaikan bagi perusahaan Anda.

Karena masalah-masalah yang muncul dalam kaitannya dengan produktivitas kerja merupakan tanda bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik memerlukan peran manajer sebagai pengelola sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal yang dapat berdampak, antara lain dalam pelaksanaan produktivitas kerja.

Perusahaan adalah sekelompok orang yang ingin mencapai tujuan tertentu. Perusahaan akan berusaha mengarahkan, mengatur dan mengontrol untuk mencapai hasil yang maksimal. Salah satu hal yang dapat dilakukan bisnis untuk bertahan dalam persaingan yang ketat adalah dengan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Karyawan merupakan bagian dari suatu perusahaan yang memiliki banyak kegiatan produktif, yang perannya dapat diartikan sebagai perencana, pelaksana dan pengontrol yang berperan aktif dalam membantu mewujudkan tujuan utama perusahaan. Dalam perusahaan perlu disadari pentingnya meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, karena efisiensi dan produktivitas karyawan meningkat, dan kami ingin perusahaan mencapai tujuannya lebih cepat.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan hal yang sudah dijelaskan di latar belakang diatas maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi rotasi jabatan, lingkungan kerja, produktifitas kerja pada CV Mitra Dunia Palletindo ?
2. Bagaimana pengaruh rotasi jabatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada CV Mitra Dunia Palletindo ?
3. Mana dari rotasi jabatan dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan penelitian, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Mendeskripsikan rotasi pekerjaan, lingkungan kerja dan produktivitas kerja CV Mitra Dunia Palletindo.
2. Menganalisis pengaruh rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di CV. Palette juga merupakan Mitra Dunia.
3. Menganalisis dominan bagaimana CV Mitra Dunia Palletindo pengaruh rotasi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Penelitian Bagi Akademis

Kajian ini dijadikan sebagai bahan referensi tambahan dan sangat bermanfaat sebagai pengembangan pengetahuan ilmu di bidang msdm secara intensif terkait rotasi pekerjaan, lingkungan kerja dan produktivitas tenaga kerja. Diharapkan penelitian ini, seperti penelitian-penelitian lainnya, dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk penelitian lebih lanjut mengenai rotasi pekerjaan, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

2. Kegunaan Penelitian Bagi Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadikan sebagai bahan informasi dan manfaat bagi badan usaha melalui dampak rotasi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja CV Mitra Dunia Palletindo. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau referensi untuk penelitian sejenis atau penelitian selanjutnya.