

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era global dunia industri, peningkatan ekonomi saat ini telah memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Begitupun dengan perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil, yang memiliki keinginan yang sama dalam mencapai tujuan. Seiring perkembangan zaman, banyak perusahaan industri molding baru yang bermunculan. Mengutip pernyataan Budi Susanto, Wakil Ketua Umum Asosiasi Industri Aromatik, Olefin, dan Plastik (Inaplas), menuturkan meski dibayangi ketidakpastian pasokan dan fluktuasi harga bahan baku, industri plastik nasional masih akan tumbuh 7% pada tahun ini. Asumsi tersebut mengacu pada tren konsumsi plastik di dalam negeri, yang rata-rata pertumbuhannya 1% lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan sektor plastik akan semakin baik. Saat ini, konsumsi plastik nasional sekitar 10 kilogram (kg) per kapita. Jumlah itu jauh lebih rendah apabila dibandingkan dengan Singapura yang sebesar 80 kg, Malaysia 64 kg, Thailand 42 kg, Eropa dan Amerika Serikat (AS) lebih dari 100 kg. Dari data Kemenperin mencatat pada saat ini ada sekitar 925 produsen plastik di dalam negeri, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 37.327 orang. Kebutuhan plastik nasional adalah 4,6 juta ton, dengan peningkatan secara

rata-rata sebesar 5% selama lima tahun terakhir. Untuk bertahan dalam lingkungan persaingan perusahaan sudah pasti akan memanfaatkan sumber dayanya dengan sebaik baiknya. Tentunya manajemen perusahaan harus memiliki strategi khusus bagi mereka menjalankan perusahaan agar bisa mendapatkan hasil yang maksimal dan tentunya dengan keuntungan yang menjadi tujuan utama perusahaan. Perusahaan akan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan kinerja yang tinggi akan mampu memberi kontribusi yang cukup tinggi pula untuk perusahaan. Selain itu, dengan kinerja sumber daya yang tinggi akan meningkatkan kinerja perusahaan juga. Oleh karenanya, perusahaan harus mampu membuat Sumber daya Manusia nya memiliki kinerja karyawan yang sangat tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan.

Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam kehidupan pelaksanaan perencanaan yang telah dibuat. Artinya, sumber daya manusia merupakan pelaksanaan dan objek manajemen, baik dalam organisasi maupun perusahaan. Dalam dunia organisasi, lembaga maupun perusahaan sumberdaya manusia adalah setiap orang yang berperan sebagai pengelola, karyawan, atau pegawai. Karyawan memiliki peranan aktif dalam merencanakan sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Sulistiyani dan Rosidah (2018) mengemukakan bahwa potensi karyawan didalam perusahaan merupakan aset yang berfungsi sebagai modal (*non material*) yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan. Menurut Sonny Sumarsono dalam Fadhli (2021:12) Sumber Daya Manusia

memiliki dua arti yang berbeda, yakni; pertama, sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi atau yang berarti kualitas yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Kedua, sumber daya manusia adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut, berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sumber daya manusia atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Agar semua kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memperoleh karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi dan selalu berusaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin.

Tercapainya tujuan dalam perusahaan erat kaitannya dengan kinerja dan profesionalitas kerja karyawan yang mampu melakukan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Wilson Bangun menuturkan, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi atau perusahaan yang paling penting dalam menggapai tujuannya. Karena manusia dapat mengatur, menganalisa dan mengendalikan masalah yang ada. Suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar apabila didalamnya terdapat orang-orang yang memiliki kesadaran, tujuan dan visi misi yang sama dimana perusahaan dijadikan sebagai tempat untuk bekerja, tempat mencari nafkah, untuk mengembangkan kemampuan juga mendapat keuntungan yang meningkat dari tahun ke tahun.

CV Prima Widya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *plastic injection molding* barang jadi, dimana setiap kegiatan produksi yang dilakukan membutuhkan keahlian khusus dalam mengoperasikan mesin injeksi yang kegiatan cukup mengosorot konsentrasi setiap karyawan dalam melakukan tugasnya. Dalam kegiatan produksinya terjadi sistem rangkap jabatan pada beberapa karyawan bagian produksi CV Prima Widya agar tetap bertahan dalam persaingan usaha dengan memberikan jabatan serta tugas rangkap pada karyawan bagian produksi.

Menurut Hermalin & Weisbach (2017) suatu rangkap jabatan terjadi apabila seseorang yang sama duduk dalam dua atau beberapa dewan direksi perusahaan atau menjadi wakil dua atau lebih perusahaan yang bertemu dalam dewan direksi satu perusahaan. Semua aspek yang berhubungan dengan rangkap jabatan memiliki implikasi penting bagi struktur dan efektifitas fungsi dewan perusahaan, yang pada akhirnya memiliki peran dalam tata kelola perusahaan dan kinerja perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh untuk seseorang memenangkan persaingan atau kompetisi adalah ketika mampu bekerja yang tidak mampu orang lain kerjakan.

Semakin banyak perihal yang mampu dikerjakan oleh seorang karyawan, semakin berperan, semakin bermanfaat dan semakin menguntungkan seorang karyawan bagi sebuah perusahaan. Dilansir dalam *kompasiana.com* orang yang diberi rangkap jabatan dan tugas rangkap merupakan orang-orang pilihan yang dianggap sanggup mengerjakan tugas dalam jabatan tersebut sesuai dengan target. Meski demikian dalam aturan ketenagakerjaan, terdapat sebuah undang undang

yang mengatur tentang sistem rangkap jabatan baik diperusahaan maupun di organisasi. Dalam situs *hukumonline.com* diurnya rangkap jabatan secara serius dalam berbagai pasal mengidikasikan kemungkinan terjadinya konflik kepentingan dalam perusahaan maupun organisasi.

Tak hanya terjadi sistem rangkap jabatan yang sangat membutuhkan konsentrasi khusus bagi setiap karyawan yang dibebani, CV. Prima Widya perlu memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan yang diberi jabatan serta tugas rangkap dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan yang bekerja merasa nyaman dalam melakukan pekerannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut Alex Nitisemito (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu

menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Perlu dipahami bahwa mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai seperti: kompensasi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja dan masih banyak lagi faktor lainnya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Kuswandi bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain: kepuasan kerja, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan.

Berikuta adalah penilaian kinerja karyawan CV. Prima Widya Bogor bulan Januari sampai dengan bulan April 2022 :

Tabel 1. 1
Rata-rata penilaian kinerja Januari – April 2022

No	Penilaian Kinerja	Skors
1	Absensi	Sangat baik
2	Ketepatan Waktu	Baik
3	Kualitas Pekerjaan	Sangat baik
4	Kecepatan menyelesaikan pekerjaan	Cukup Baik
5	Self-confidence	Cukup Baik
6	Kerjasama Tim	Cukup Baik

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan CV Prima Widya Bogor tergolong cukup baik.. Dari kondisi tersebut dapat dikatakan bahwa tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan sudah cukup baik namun tetap perlu diperhatikan kembali dikarenakan faktor lingkungan kerja dan pekerjaan yang merangkap membuat sebagian karyawan tidak memperhatikan pekerjaannya. Ditambah lagi dengan banyak karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan jobdesk sehingga banyak produk reject yang lolos

Berdasarkan uraian diatas, CV Prima Widya terjadi fenomena sistem rangkap jabatan berdasarkan kemampuan setiap karyawan yang diberikan jabatan rangkap tersebut serta infrastruktur dan materi yang sesuai dengan masing-masing jabatan. Kemudian lingkungan kerja di CV Prima Widya telah dibuat sebaik mungkin guna untuk meningkatkan kenyamanan pada setiap karyawan yang bekerja. Namun belum diketahui dengan pasti apakah rangkap jabatan dan lingkungan kerja yang diterapkan di CV Prima Widya akan memberikan kinerja karyawan yang lebih baik, hal ini dikarenakan belum pernah ada yang melakukan penelitian atau evaluasi baik dari pihak CV Prima Widya sendiri maupun pihak lainnya. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu dilakukan penelitian berkaitan dengan Rangkap Jabatan dan Lingkungan Kerja untuk mengetahui dan menganalisis masalah pokok yaitu sejauh mana pengaruh rangkap jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti hendak mengkaji tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi rangkap jabatan dan lingkungan kerja. Untuk itu, peneliti membuat tugas akhir dengan judul **“PENGARUH RANGKAP JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu penelitian pada karyawan bagian produksi di CV Prima Widya Bogor)”

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana dalam masalah pokok sejauh mana pengaruh rangkap jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka untuk mengidentifikasi masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Rangkap Jabatan Karyawan bagian produksi di CV. Prima Widya Bogor?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan bagian produksi di CV. Prima Widya Bogor?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan bagian produksi di CV. Prima Widya Bogor?
4. Bagaimana Pengaruh Rangkap Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di CV. Prima Widya Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Rangkap Kerja Karyawan bagian produksi di CV. Prima Widya Bogor
2. Lingkungan Kerja Karyawan bagian produksi di CV. Prima Widya Bogor
3. Kinerja Karyawan bagian produksi di CV. Prima Widya Bogor
4. Pengaruh Rangkap Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di CV. Prima Widya Bogor

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh rangkap jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi penulis

Untuk menambah pemahaman khususnya dibidang yang diteliti agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis.

b. Bagi perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia

c. Bagi Universitas

Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau tambahan literatur bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan CV. Prima Widya Bogor yang berlokasi di Jl ciliwung RT 03/01 No 52, Pd. Rajeg, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat Telp 0859-2149-3211

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 5 bulan dimulai dari pertengahan bulan Juni 2022 sampai dengan bulan Oktober 2022 (*time schedule* terlampir di lampiran)