

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sebagai negara yang masih berkembang Indonesia sedang memasuki era negara industri baru, yang tidak dapat lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana keahlian serta kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu. Tidak berlebihan, jika dikatakan bahwa manusia merupakan asset (modal) organisasi yang perlu untuk terus dijaga dan ditingkatkan kualitasnya. Dalam dunia organisasi, memperhatikan produktivitas kerja pegawai merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Dengan memberikan produktivitas yang tinggi organisasi dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur melalui produktivitas yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya (Hafied, 2017:48). Produktivitas kerja ialah perhitungan banding antara hasil yang didapatkan dengan setiap sarana dan prasarana yang digunakan pada berlangsungnya kegiatan suatu produksi (Tuti et al., 2020). Pendapat tersebut sejalan dengan pandangan (Safrin & Sulaiman, 2021) yang mendefinisikan produktivitas ialah keahlian untuk memperoleh keuntungan yang besar dari sumber daya yang tersedia bakal mencapai hasil yang maksimal

Produktivitas juga dapat diartikan cara mengukur hasil dari usaha yang dilakukan terdapat keseimbangan antara output dengan input. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan dampak yang positif bagi produktivitas kerja karyawan, jika kepuasan kerja terpenuhi maka produktivitas yang dihasilkan karyawan juga akan tinggi.

Asumsi di atas mengindikasikan pentingnya pengelolaan yang berhubungan dengan aspek pemberdayaan manusia atau pemberdayaan karyawan dalam sebuah organisasi. Aspek pemberdayaan yang dimaksud bertujuan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga mampu memberikan produktivitas tinggi dalam organisasi. Dalam melakukan upaya ini, salah satu faktor yang mendukung yaitu kepuasan kerja. Peningkatan kinerja dan produktivitas secara tidak langsung dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Wexley & Yulk dalam R.Tumanggor, 2020).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Kurniawan 2019).

Teori lain menyebutkan kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum terhadap pekerjaan yang telah dilakukan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang di terima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang di yakini seharusnya di terima (Robbins 2015:170). Kepuasan kerja merupakan konsep yang digunakan dalam bidang pekerjaan sebagai alat mengidentifikasi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Nuryadi et al.,2020). Kepuasan kerja adalah salah satu hal terpenting dalam suatu perusahaan, karena rasa puas dalam pekerjaan mempengaruhi perilaku kerja antara lain, emosi, rasa malas, rajin, produktivitas, kinerja dan lain lain, atau memiliki beberapa jenis hubungan yang sangat penting bagi hubungan antar karyawan di sebuah perusahaan. Semakin puas seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Dengan demikian, kepuasan kerja yang dicapai oleh para karyawan diharapkan berdampak positif kepada perusahaan seperti peningkatan kinerja, produktivitas, peningkatan disiplin dan loyalitas terhadap organisasi. Kepuasan kerja sangat mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan bagi produktivitas

kerja karyawan (Maha Putra, 2022). oleh karena itu faktor faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja harus di perhatikan oleh perusahaan. Faktor faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *job design* (desain pekerjaan), hubungan *interpersonal* dan lingkungan kerja karyawan.

*Job design* dalam sebuah perusahaan berpengaruh dalam kegiatan pekerjaan yang di lakukan sehari hari, *job design* bisa berupa penempatan karyawan. Jika karyawan pada perusahaan menempati devisi atau jabatan sesuai dengan pendidikan terakhirnya tentunya karyawan akan memberikan kontribusi yang tinggi, yang akan memproduktivitas yang tinggi. Handoko dalam Subekhi dan Jauhar (2012:115) desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Tujuannya adalah untuk mengatur pengawasan-pengawasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan keperilakuan. Dari sudut pandang manajemen personalia, desain pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan individu para pemegang jabatan. Secara sederhana yang dimaksud desain pekerjaan yakni suatu proses dimana manajer memutuskan tugas pekerjaan individu maupun wewenangnya. Desain pekerjaan sangat penting untuk dilakukan, karena banyak orang yang telah menghabiskan waktu dalam melakukan pekerjaannya. Desain pekerjaan membutuhkan struktur pekerjaan seperti, isi, fungsi dan hubungan pekerjaan.

Hubungan *interpersonal* adalah interaksi yang di lakukan oleh dua orang atau lebih dimana awal proses hubungan interpersonal yaitu *personal attraction*. *Personal attraction* adalah penilaian awal yang di lakukan saat kita memulai

interaksi dimana mempunyai tujuan untuk menuju arah pada pengembangan hubungan platonis atau romantis. Hubungan *interpersonal* yang baik telah mampu membantu pekerja yang bekerja dengan tekanan yang tinggi, agar mampu menghadapi pekerjaannya dengan baik (Staempfli dan Lamarche, 2020). Pengolahan pesan yang dilakukan secara timbal balik dapat membentuk sebuah hubungan sosial yang baik pula. Hubungan sosial merupakan sebuah interaksi sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antar individu, antar kelompok atau antar individu dengan kelompok.

Faktor yang paling penting dalam organisasi apapun adalah lingkungan kerja atau iklim internal organisasi untuk karyawannya. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekeliling para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas pekerjaan seperti suhu ruangan, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018). Mereka mempelajari dampak dari lingkungan kerja dan iklim internal organisasi pada produktivitas karyawan dalam organisasi yang berbeda. Menurut analisis mereka, mereka menemukan bahwa produktivitas perusahaan dapat meningkat dengan efisien dan efektif jika lingkungan kerja dan iklim internal perusahaan kerja memenuhi standart. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaan lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan, selain itu lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan

dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya ( Nitisemito dalam Nuraini 2013:97 ). Teori lain menyebutkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan terhadap karyawan tersebut (Anorogo, 2013:62). Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di CV.Jaya Setya Plastik demak, yang bergerak pada pembuatan mainan anak anak berbahan biji plastik dengan mesin *ijection* yang kemudian melebarkan sayap pada saat masa pandemi covid 19 dengan memproduksi masker. Dalam menghadapi persaingan global dan perkembangan teknologi seperti saat ini CV.Jaya Setya Plastik perlu memperhatikan sumber daya manusia yang memiliki produktivitas tinggi, strategi pemasaran yang di lakukan secara langsung melalui sales dan melalui digital marketing, strategi produk, strategi promosi dan strategi saluran distribusi.

Kondisi saat ini yang terjadi pada CV.Jaya Setya Plastik berdasarkan hasil wawancara awal yang di lakukan dengan bapak Arif (kepala bagian produksi tahun 2022) yaitu kurangnya keterampilan operator mesin *injection*, yang

mengakibatkan kualitas dan kuantitas produksi menurun dan tidak tercapainya target. Kurangnya keterampilan karyawan dapat di lihat dari cara mereka menyelesaikan pekerjaannya, dimana karyawan cenderung lambat dalam bekerja, sehingga banyak produk berserakan di area mesin dengan kondisi tidak tertata dalam box yang telah disediakan. Kondisi seperti ini dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja karyawan sehingga realisasi target perusahaan tidak dapat tercapai. Adapun pekerjaan yang di lakukan operator mesin injection CV.Jaya Setya Plastik yaitu *cutting* produk dan *runner*, membersihkan produk *flashing*, memastikan barang yang di produksi tidak ada yang *rejeck* atau rusak, serta menata produk ke dalam box yang telah disediakan. Karyawan di tuntutan untuk selalu fokus terhadap pekerjaannya dan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga realisasi target dapat tercapai.

Dalam penelitian ini mengambil responden penelitian dari karyawan CV.Jaya Setya Plastik bagian produksi mesin *injection*.

Fenomena yang terjadi di CV.Jaya Setya Plastik bagian produksi mesin *injection* yang berhubungan dengan *Job Design* yaitu masih banyaknya karyawan yang menempati bagian tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, hal ini dapat dilihat dari data latar belakang pendidikan karyawan CV.Jaya Setya Plastik bagian produksi mesin *injection* yang terdiri dari beberapa karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA dan Sarjana program studi non teknik. Fenomena lain yang terjadi pada CV.Jaya Setya Plastik berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Arif (kepala produksi tahun 2022) yaitu saat mesin tidak produksi banyak karyawan yang bergerombol dan tidak melakukan pekerjaan apapun, hal tersebut

di karenakan tidak jelasnya tugas pengganti yang di berikan oleh pemimpin regu (*Coordinator shift*).

**Tabel 1. 1 Pendidikan terakhir karyawan CV.Jaya Setya Plastik bagian produksi mesin *injection*, 2022**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase karyawan</b>
SMP	38	12,54%
SMA	104	34,33%
SMK	146	48,18%
Sarjana	15	4,95%
Total	303	100%

Sumber : CV. Jaya Setya Plastik Demak, 2022

Pada tabel 1.1 dapat di gambarkan bahwa karyawan CV. Jaya Setya Plastik bagian *produksi mesin injection* dengan Pendidikan terakhir jenjang SMP sederajat sebanyak 38 karyawan (12,54%), jenjang SMA sebanyak 104 karyawan (34,33%), jenjang SMK 146 karyawan (48,18%) dan Sarjana sebanyak 15 karyawan (4,95%). Berdasarkan hasil wawancara dengan personalia CV.Jaya Setya Plastik tahun 2022, karyawan yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SMP hanya dapat menempati bagian sebagai pembantu produksi, sedangkan karyawan dengan latar pendidikan SMA,SMK dan Sarjana dapat menempati bagian utama produksi yaitu menjadi operator mesin *injection*. CV. Jaya Setya Plastik harus mengoptimalkan penempatan karyawan pada divisi sesuai dengan latar belakang atau Pendidikan terakhir karyawan tersebut, agar produktivitas para karyawan terus meningkat yang sesuai dengan prosedur yang ada dalam CV. Jaya

Setya Plastik dan tidak menimbulkan kerugian perusahaan karena produktivitas karyawan yang kurang optimal.

Fenomena yang berkaitan dengan hubungan *interpersonal* yang terjadi pada karyawan CV.Jaya Setya Plastik bagian produksi mesin *injection*, pentingnya hubungan *interpersonal* pada CV. Jaya Setya Plastik salah satunya adalah untuk menjalin komunikasi yang baik, komunikasi yang efektif yang dapat meningkatkan produktivitas, baik karyawan atasan dan bawahan. Jika komunikasi yang efektif dapat diterapkan antar karyawan di CV.Jaya Setya Plastik maka akan terciptanya hubungan *interpersonal* yang baik antar individu dalam perusahaan dan membuat agar nyaman atau bertahan lama dalam hal bekerja.

Berikut dapat dilihat dari data tentang masa kerja karyawan pada tabel 1.2 di bawah ini

**Tabel 1. 2 Masa kerja karyawan CV. Jaya Setya Plastik bagian Produksi mesin *injection*, 2022**

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
0-2 Tahun	118	38,94%
3-5 Tahun	140	46,20%
>5 Tahun	45	14,86%
Total	303	100%

Sumber : CV. Jaya Setya Plastik, 2022

Pada tabel 1.2 menunjukkan masa kerja karyawan pada CV. Jaya Setya Plastik bagian produksi mesin *injection*. Diketahui sebagian besar memiliki masa kerja antara 0-2 tahun sebanyak 118 karyawan (38,94%), masa kerja 3-5 tahun sebanyak 140 karyawan (46,20%) dan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 45 karyawan (14,86%). Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang

memiliki pengalaman kerja 3-5 tahun lebih banyak dibandingkan dengan yang memiliki pengalaman kerja 1-2 tahun dan lebih dari 5 tahun. Hubungan *interpersonal* yang efektif dengan frekuensi yang tinggi sudah tercipta maka produktivitas para karyawan yang optimal dan dengan masa kerja yang cukup lama maka akan terwujud, sehingga tercapailah pemenuhan peran dan guna terwujudnya tujuan pada perusahaan. Sebaliknya, jika hubungan *interpersonal* yang tidak efektif maka dapat menimbulkan frekuensi pada karyawan rendah, memunculkan sikap individualisme yang hanya peduli terhadap kepentingan diri sendiri dan bekerja dengan jangka waktu yang pendek adanya tidak kenyamanan dalam bekerja

Fenomena yang terjadi pada karyawan CV. Jaya Setya Plastik bagian Produksi mesin *injection* yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam jangka panjang, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif, efisien serta tidak nyaman bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang aman, nyaman serta sehat terbukti berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berikut beberapa fenomena lingkungan kerja yang terjadi pada karyawan CV. Jaya Setya Plastik bagian produksi mesin *injection* dapat dilihat dari data dimensi lingkungan karyawan tabel 1.3 di bawah ini :

**Tabel 1. 3 Dimensi Lingkungan kerja pada bagian Produksi mesin *Injection*, 2022**

<b>Dimensi Lingkungan</b>	<b>Kondisi Dalam Gudang</b>	<b>Standart</b>	<b>Keterangan</b>
Tingkat Kebisingan Lingkungan	95Db	85Db	Cukup
Pencahayaan	Lampu LED 50W, 32Pcs (250) LUX	300 LUX	Kurang

Sumber : CV.Jaya Setya Plastik, 2022

Tabel 1.3 menggambarkan tingkat kebisingan dalam gudang produksi mesin injection mencapai 95 dB, yang berarti tingkat kebisingan melebihi batas standart yang ditentukan, yaitu 85 dB. Sedangkan pada penerangan Gudang produksi mesin injection intensitas cahaya yang dihasilkan yaitu sebesar 250 Lux, dimana angka tersebut kurang dari standart yang telah ditentukan sebesar 300 Lux untuk intensitas cahaya dalam Gudang produksi.

Fenomena yang terjadi pada karyawan CV.Jaya Setya Plastik bagian Produksi mesin *injection* yang berkaitan dengan produktivitas karyawan, yang merupakan hasil kerja atau prestasi karyawan CV. Jaya Setya Plastik, baik kualitas atau kuantitas yang telah dicapai karyawan dari hasil pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Berikut dapat dilihat dari data realisasi target dengan target pencapaian produksi pada tabel 1.4 di bawah ini :

**Tabel 1. 4 Realisasi dan target Capaian Produksi CV.Jaya Setya Plastik, 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Target</b>	<b>Persentase (%)</b>
Januari	9705 dus	9650 dus	100,56%
Februari	9760 dus	9650 dus	101,13%
Maret	9698 dus	9650 dus	100,49%
April	9570 dus	9650 dus	99,17%
Mei	9597 dus	9650 dus	99,45%
Juni	9705 dus	9650 dus	100,56%
Juli	9690 dus	9650 dus	100,41%
Agustus	9513 dus	9650 dus	98,58%
September	9668 dus	9650 dus	100,18%
Oktober	9635 dus	9650 dus	99,98%
November	9706 dus	9650 dus	100,58%
Desember	9690 dus	9650 dus	100,41%

Sumber : CV. Jaya Setya Plastik, 2022

Tabel 1.4 menjelaskan bahwa realisasi pencapaian hasil produksi terhadap target yang telah ditetapkan pihak manajemen selama bulan Januari sampai Desember 2022 mengalami trend penurunan. Hal ini menunjukkan rendahnya kemampuan karyawan, tidak sesuainya *job design* dan tidak jelasnya *job design*, hubungan *interpersonal* yang rendah, lingkungan kerja yang kurang memenuhi standart dan kepuasan kerja yang rendah sehingga dapat mengganggu efektivitas kerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang telah diciptakan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu *job design*, hubungan *interpersonal* dan lingkungan kerja yang dibutuhkan untuk mendukung tercapainya produktivitas karyawan untuk mencapai target yang diberikan perusahaan. Berdasarkan fenomena yang di

jelaskan sebelumnya, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa beberapa keterlibatan *job design*, hubungan *interpersonal*, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan dapat mengakibatkan ketidakefektifan kerja karyawan, jika hal tersebut tidak segera di atasi dan di selesaikan maka akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan yang mengakibatkan perusahaan tidak mampu bersaing dengan kompetitor yang ada.

*Research Gap* mengenai *Job design* terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini berasal dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang berbeda. Pada penelitian yang di lakukan Desmawaty Hasibuan dkk, pada tahun 2020, hasil penelitian menunjukkan desain pekerjaan (*Job design*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Nurul Fidiyah, Nawazirul Lubis dan Reni pada tahun 2017, hasil penelitian menunjukkan bahwa *job design* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

*Research Gap* mengenai hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja yaitu penelitian yang di lakukan oleh Ni Kadek Sriani, dkk, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Daslan Simanjuntak, Ali Sahputra, Zufrie pada tahun 2020, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal tidak berpengaruh baik positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

*Research Gap* mengenai lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Febri Erfin Ardianti dkk, pada tahun

2018, hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Octo Bayu P.W, Jantje L.Sepang dan Sjendry S.R Loindong pada tahun 2018, hasil penelitian menunjukkan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

*Research Gap* mengenai kepuasan kerja terhadap produktivitas yaitu penelitian yang di lakukan Andi Haslindah tahun 2020, hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas, sedangkan penelitian yang di lakukan Deden Misbahudin Muayyad pada tahun 2017, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

*Research Gap* mengenai *job design* terhadap produktivitas yaitu penelitian yang di lakukan oleh Rasmewahni pada tahun 2022, hasil penelitian menunjukkan bahwa *job design* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Nugroho Tri Handoko, Mei Indrawati dan Muninghar pada tahun 2020, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara *job design* terhadap produktivitas

*Research Gap* mengenai hubungan *interpersonal* terhadap produktivitas, yaitu penelitian yang di lakukan oleh Siti Nursiah dan Fat Sarifah pada tahun pada tahun 2019 menunjukkan bahwa hubungan *interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan penelitian yang di lakukan Rhenjani, Shela putri (2022) hasil

penelitian menunjukkan bahwa komunikasi *interpersonal* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

*Research Gap* mengenai lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Agung P & Wahid H pada tahun 2020, hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh pada tahun 2018, hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan uraian fenomena yang ada di CV.Jaya Setya Plastik dan *research gap* diatas terkait *job design*, hubungan *interpersonal* dan lingkungan kerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan fenomena fenomena tersebut. Peneliti memasukkan variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja, ada kemungkinan apabila memasukkan variabel *intervening* ke dalam penelitian maka tingkat *job design*, hubungan *interpersonal* dan lingkungan kerja dapat diminimalisir Dengan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

**“PENGARUH *JOB DESIGN*, HUBUNGAN *INTERPERSONAL* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS CV. JAYA SETYA PLASTIK)”.**

## **1.2 Ruang Lingkup**

CV.Jaya Setya Plastik berlokasi di Area Sawah, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Demak, Jawa Tengah 59582, Indonesia. CV.Jaya Setya Plastik merupakan perusahaan manufaktur yang berdiri pada tahun 2006. Perusahaan manufaktur berfokus pada pengolahan bahan mentah atau setengah jadi menjadi barang yang siap jual.

Begitupun dengan CV.Jaya Setya Plastik bergerak di bidang pengolahan biji plastik, yang dimana biji plastik tersebut dilelehkan menggunakan mesin *injection*, dimana sistem kerja mesin *injection* yaitu melelehkan biji plastik pada suhu *barrel* <180 derajat *celcius*, kemudian menembakkan lelehan biji plastik kearah lubang *moulding* (cetakan), yang digunakan untuk memproduksi mainan anak anak.

Untuk mendukung proses produksi dalam pembuatan mainan anak anak dari biji plastik, CV.Jaya Setia Plastik menggunakan beberapa mesin dengan teknologi canggih, antara lain mesin *injection* yang berfungsi untuk membuat mainan anak anak, mesin penggilingan yang berfungsi untuk menggiling produk mainan yang *reject* atau rusak, mesin pellet yang berfungsi untuk mengolah sampah daur ulang menjadi biji plastik, serta mesin lainnya yang membutuhkan konsentrasi kerja karyawan yang tinggi untuk pengoperasiannya. Berdasarkan hal tersebut ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel variabel dalam penelitian ini meliputi :
  - a. Variabel endogen : produktivitas kerja karyawan.
  - b. Variabel eksogen : *job design*, hubungan *interpersonal* dan lingkungan kerja.

c. Variabel intervening : kepuasan kerja karyawan.

2. Objek dalam penelitian ini adalah CV.Jaya Setya Plastik.
3. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan CV.Jaya Setya Plastik bagian produksi mesin *injection* yang berjumlah 172 responden.
4. Waktu penelitian dilakukan pada 16 Maret 2023 sampai 15 April 2023.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diambil perumusan masalah penelitian seperti berikut:

1. Berdasarkan tabel 1.1 masalah pada variabel *Job design* yaitu karyawan bagian produksi mesin *injection* menempati bagian tidak sesuai dengan latar pendidikannya dan tidak jelasnya tugas yang di berikan pimpinan regu (*Coordinator shift*) saat mesin tidak produksi.
2. Berdasarkan tabel 1.2 masalah pada variabel hubungan *interpersonal* yaitu, kesenjangan antar karyawan bagian produksi mesin *injection* yang membuat komunikasi terjalin kurang efektif.
3. Berdasarkan tabel 1.3 masalah yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, yaitu penerangan dan tingkat kebisingan gedung produksi mesin *injection* yang tidak sesuai dengan standart.
4. Berdasarkan tabel 1.2 masalah yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja yaitu karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun, lebih sedikit

dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Hal tersebut menandakan banyaknya karyawan yang keluar masuk, sehingga dapat mengganggu jalannya proses produksi.

5. Berdasarkan tabel 1.4 masalah pada variabel produktivitas kerja karyawan yaitu proses produksi dari bulan januari sampai desember 2022 mengalami penurunan pada jumlah kuantitas hasil produksi. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang ada pada CV.Jaya Setya Plastik maka pertanyaan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini:

- 1) Bagaimana pengaruh *job design* terhadap kepuasan kerja karyawan, pada CV.Jaya Setya Plastik ?
- 2) Bagaimana pengaruh hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja karyawan, pada CV.Jaya Setya Plastik ?
- 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pada CV.Jaya Setya Plastik ?
- 4) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, pada CV. Jaya Setya Plastik ?
- 5) Bagaimana pengaruh *job design* terhadap produktivitas kerja karyawan, pada CV. Jaya Setya Plastik ?
- 6) Bagaimana pengaruh hubungan *interpersonal* terhadap produktivitas kerja karyawan, pada CV. Jaya Setya Plastik ?
- 7) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, pada CV. Jaya Setya Plastik ?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh hubungan *job design* terhadap kepuasan kerja
2. Menganalisis pengaruh hubungan *interpersonal* terhadap kepuasan kerja
3. Menganalisis pengaruh hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
4. Menganalisis pengaruh *job design* terhadap produktivitas karyawan CV. Jaya Setya Plastik
5. Menganalisis Pengaruh hubungan *interpersonal* terhadap produktivitas karyawan CV. Jaya Setya Plastik
6. Menganalisis pengaruh hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Jaya Setya Plastik
7. Menganalisis pengaruh hubungan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Jaya Setya Plastik

## 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

### 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah pemahaman serta wawasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan *job design*, hubungan *interpersonal* dan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan, yang nantinya dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

### 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi tambahan informasi dan wawasan yang berkaitan dengan *job design*, hubungan *interpersonal*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV.Jaya Setia Plastik.