

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan di dunia usaha semakin keras, sehingga membuat banyak perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi. Hal tersebut memaksa perusahaan-perusahaan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang mereka miliki guna mempertahankan hidup perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam mengelola dan mengalokasikan sumber daya yang beraneka ragam tersebut. Jadi jika terdapat sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya yang melimpah akan tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka proses pengikisan sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut sebenarnya telah dimulai. Sebaliknya, jika ada sebuah perusahaan yang kekurangan sumber daya yang dimilikinya, tetapi semua sumber daya tersebut masih dapat didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten, tetap perusahaan tersebut akan menyisakan harapan untuk bertahan dalam perkembangan dunia usaha yang semakin ketat sekarang ini.

Mengingat berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada individu dalam perusahaan ketika menjalankan tugasnya, maka setiap perusahaan harus dapat mempertahankan produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja merupakan sebagian dari banyak tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan. Produktivitas kerja dapat diperoleh apabila karyawannya ikhlas dalam menjalankan tugas yang diberikan serta mampu menyelesaikan tugasnya.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan mampu menciptakan keadaan yang saling menguntungkan, seperti diadakannya pelatihan, peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan kepada setiap karyawan, penempatan posisi pegawai yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan lain sebagainya. Pengelolaan yang tepat terhadap karyawan merupakan usaha terbaik yang dilakukan perusahaan dalam hal memperoleh hasil yang optimal. Perusahaan yang tidak dapat mengelola perusahaan dengan tepat, akan dihadapkan dengan berbagai persoalan rumit yang mengakibatkan terjadinya ketidاكلancaran dalam menjalankan kegiatan usahanya. Jika keadaan ini terus dibiarkan, maka perusahaan akan mengalami kehancuran yang ditandai dengan semakin menurunnya produktivitas karyawan. Masalah penurunan produktivitas karyawan juga terjadi di Mazda Tangerang. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Faktor pertama adalah Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3). Suatu pekerjaan akan menjadi baik jika dalam perusahaan tersebut para pegawainya dilindungi dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang memadai. Dalam sebuah instansi perusahaan masalah standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kurang diperhatikan, hal tersebut akan menghambat produktivitas kerja karyawan dalam menangani pekerjaannya.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) RI, Drs. H. Muhaimin Iskandar mengingatkan seluruh perusahaan agar menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Sebab, bila K3 tidak diterapkan yang rugi bukan hanya karyawan tapi juga perusahaan. Hal itu dikatakan Menakertrans dalam sambutannya yang dibacakan oleh Bupati Deli Serdang, H. Amri Tambunan saat memimpin upacara perayaan K3 tingkat provinsi yang digelar dilapangan PT. Inti Kimiatama Perkasa, Kawasan Industri Medan Star, Kecamatan Tanjungmorawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Dijelaskan, pelaksanaan K3 yang buruk akan berdampak pada penurunan produktivitas dan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja lebih besar¹.

¹<http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2011/02/10/18927/perusahaan/diingatkan/agar/menerapkan/k3/>. Diakses pada 20-3-2016

Faktor ke dua yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Kondisi tempat dimana para karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan dinamakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika para karyawannya dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, dan tidak mengalami gangguan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu hal yang penting bagi karyawan dalam bekerja. Jika usaha tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan untuk menunjukkan produktivitas kerja karyawan yang dimana jika tidak dioptimalkan akan terbuang percuma begitu saja. Namun, pada kenyataannya saat ini banyak perusahaan yang kurang memperhatikan lingkungan kerja karyawan sehingga membuat kinerja dan produktivitas karyawan menjadi menurun.

Suara bising yang berlebihan dan kurangnya privasi, serta gangguan yang terus menerus, menyebabkan para pekerja mudah mengalami stress. Hal itu menurut penelitian yang dilakukan tim dari *University College London*, Inggris. Kemungkinan besar produktivitas menurun 20 persen, karena kondisi ruang kerja yang terbuka atau karena lingkungan kerja yang kurang baik. Dari 20.000 profesional yang di *survey*, sebanyak 56 persen mengeluh tentang kurangnya privasi, 55 persen mengeluh tentang temperature udara yang kurang pas, dan 60 persen mengeluhkan kebisingan. Satu dari tiga pekerja mengeluhkan kurangnya sinar matahari dan kebisingan yang tinggi. Hal ini sangat

mengkhawatirkan mengingat jam kerja yang panjang antara 40 hingga 45 jam per minggunya. Jika tidak ada solusi untuk masalah ini, bias jadi produktivitas pekerja menurun lebih dari 20 persen².

Faktor ke tiga yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Selain itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Karyawan merupakan objek yang berkaitan langsung dalam kegiatan perusahaan. Apabila karyawan kurang memiliki pemahaman mengenai peraturan, prosedur, dan kebijakan maka akan menimbulkan tindakan indisipliner. Selain itu, mereka tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan mencapai target yang ditentukan, apabila peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagaimana mestinya.

Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin personal yang baik maka akan menurunkan produktivitas kerja. Hal tersebut dapat terjadi karena

²www.google.com Diakses pada 20-3-2016

kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan..

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar mengajak perusahaan- perusahaan di Indonesia untuk mendukung kampanye dan sosialisasi program 5S/5 R untuk memacu peningkatan produktivitas kerja di perusahaan.

5-S itu merupakan bagian dari filosofi “Kaizen” yang berasal dari Jepang yang dikenal dengan 5-S, singkatan dari seiri, seiton, seiso, seiketsu, dan shitsuke. Program ini telah banyak diadopsi di berbagai negara.

Sedangkan di Indonesia diterjemahkan menjadi 5-S juga, akan tetapi singkatannya dari : sisih, susun, sasap, sosoh dan suluh atau yang lebih dikenal dengan singkatan 5-R yang terdiri-dari : ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin.

Hal tersebut dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan untuk dapat memacu produktivitas kerja di perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, kata Muhaimin pemerintah terus mendorong agar perusahaan mendukung Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) yang terdiri dari 3 (tiga) pilar

utama yang terintegrasi dalam proses peningkatan kedisiplinan karyawan di perusahaan³.

Faktor empat yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan akan menimbulkan dorongan untuk giat bekerja secara langsung dan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebaliknya karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dan tinggi tidak akan ada artinya bagi produktivitas perusahaan apabila mereka tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Daya dorong yang memotivasi karyawan untuk mau giat bekerja yang bagi setiap karyawan tidaklah sama. Hal tersebut bergantung pada tujuan dan kebutuhan yang ada pada setiap karyawan tersebut. Pada umumnya, motivasi kerja karyawan adalah untuk memenuhi kebutuhan fisik dan biologis berupa makan, minum dan sebagainya. Namun ketika kebutuhan fisik dan biologis seseorang sudah mulai terpenuhi, maka muncul kebutuhan lain seperti kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan yang paling tinggi merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri. Semakin ada kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi

³<http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2013/10/25/1627236/Muhaimin.Sebarkan.Virus.5.S.Untuk.Tingkatkan.Produktivitas.Kerja>. Diakses pada 20-3-2016

kebutuhan tersebut, maka semakin bergairahlah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya. Namun pada kenyataannya, banyak perusahaan yang tidak dapat memenuhi harapan karyawan akan kebutuhan yang dimilikinya yang mengakibatkan menurunnya motivasi karyawan untuk bekerja dengan giat.

Dari uraian di atas, peneliti ingin meneliti lebih jauh di Mazda Tangerang, karena di perusahaan tersebut terdapat permasalahan mengenai kurangnya produktivitas kerja seperti rendahnya motivasi kerja karyawan. Berdasarkan survey yang dilakukan peneliti melalui wawancara langsung dengan karyawan di Mazda Tangerang, rendahnya motivasi kerja karyawan disebabkan karena upah yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, padahal pada kenyataannya mereka menganggap bahwa dorongan terbesar mereka untuk bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan mereka. Dengan upah yang tidak sesuai mereka merasa tidak bertanggung jawab untuk bekerja dengan maksimal sehingga produktivitas karyawan pada Mazda Tangerang cenderung menurun. Tak sedikit pula yang memilih untuk mencari pekerjaan baru yang menurut mereka lebih menjanjikan dalam hal gaji atau upah.

Lingkungan kerja yang kurang optimal juga merupakan salah satu masalah yang terdapat di Mazda Tangerang. Hal ini ditandai dengan lingkungan kerja yang tidak memiliki penerangan yang optimal, kebisingan serta suhu udara atau ventilasi yang kurang baik. Padahal faktor-faktor itu adalah hal yang paling penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tetapi pada nyatanya di Mazda Tangerang sendiri memiliki lingkungan kerja yang belum optimal sehingga dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawannya.

Rendahnya disiplin kerja karyawan pun menjadi salah satu masalah yang terdapat di Mazda Tangerang, hal ini terlihat pada saat melakukan pekerjaan, cukup banyak karyawan yang tidak mengikuti aturan perusahaan dengan memakai secara lengkap alat *safety* yang disediakan perusahaan. Padahal, alat tersebut sangat berguna bagi keamanan dan keselamatan karyawan dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja.

Kurangnya perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Mazda Tangerang juga menjadi salah satu masalah yang terdapat di Mazda Tangerang.

Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk mendalami lebih lanjut tentang masalah yang mempengaruhi produktivitas kerja serta bagaimana mengatasi masalah yang ada sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja di lokasi tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan
2. Tidak kondusifnya lingkungan kerja
3. Rendahnya disiplin kerja karyawan
4. Kurangnya perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi tersebut, ternyata masalah produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun, karena keterbatasan pengetahuan peneliti, serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah “Hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Mazda Tangerang”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Mazda Tangerang”.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

- Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan berfikir, khususnya mengenai bidang manajemen sumber daya manusia serta hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

- Universitas Negeri Jakarta

Untuk di jadikan sebagai bahan bacaan ilmiah dan di jadikan referensi bagi peneliti lainnya tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

- Masyarakat

Untuk memberikan informasi bahan bacaan guna memahami lebih lanjut mengenai lingkungan kerja, sehingga penelitian ini dapat membantu dan bermanfaat bagi pembaca.

- Mazda Tangerang

Sebagai masukan atau sumbangan pemikiran agar memperhatikan produktivitas kerja karyawannya.

- Khasanah Ilmu

Sebagai sumbangan ilmu pengetahuan bagi setiap pembaca mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.