

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan 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.

Karena sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam mengelola dan mengalokasikan sumber-sumber daya yang beraneka ragam tersebut. Jadi jika ada sebuah perusahaan yang memiliki banyak sumber daya yang berlimpah, 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 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 harus 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-lain. Pengelolaan yang tepat terhadap karyawan merupakan usaha terbaik yang dilakukan perusahaan dalam memperoleh hasil yang optimal. Perusahaan yang tidak dapat mengelola karyawan dengan tepat, akan dihadapkan pada berbagai persoalan rumit yang mengakibatkan terjadinya ketidاكلancaran dalam menjalankan kegiatan usahanya. Jika keadaan ini dibiarkan, maka perusahaan akan mengalami kehancuran yang ditandai dengan semakin menurunnya produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut menjadi masalah tersendiri pada setiap perusahaan, oleh sebab itu terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah mutu Sumber Daya Manusia (SDM). SDM memiliki salah satu peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung oleh keberhasilan individu yang ada dalam perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugasnya. Bilamana mutu SDM yang terdapat pada

perusahaan tidak dapat berjalan dengan semestinya maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Tingkat produktivitas kerja di Indonesia masih sangat rendah. Sekretaris Jenderal Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) Besar Setyoko, saat ini Indonesia menduduki peringkat ke 59 dari 60 negara. Indonesia hanya berada satu peringkat di atas Venezuela. Sedangkan Malaysia berada di peringkat 28, Cina 31, dan Filipina di peringkat 49. Besar mengatakan rendahnya produktivitas kerja di Indonesia karena mutu SDM yang tidak mampu bersaing¹.

Lalu faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas adalah tingkat pendidikan. Banyak perusahaan swasta, maupun BUMN yang mempertanyakan tingkat pendidikan karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Walaupun sudah ada bentuk program yang diadakan, hal tersebut belum cukup untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Akan tetapi, dalam kenyataannya, saat ini potensi sumber daya manusia Indonesia tersebut belum terdayagunakan secara maksimal. Hal ini disebabkan oleh masih rendahnya produktivitas tenaga kerja karena rendahnya tingkat pendidikan yang diperoleh pada sebagian besar masyarakat².

¹ <http://www.tempo.co/read/news/2007/11/01/055110547/Produktivitas-Kerja-di-Indonesia-Sangat-Rendah>. Diakses pada 20-2-2012.

² <http://www.feb.ub.ac.id/doktor-baru-aryati-arfah.html>. Diakses pada 13-2-2012

Lalu faktor ketiga, yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik ialah yang memiliki kewibawaan, kepercayaan diri, kecerdasan, bertanggung jawab, bisa mengerti karakteristik dari karyawannya, bisa mendengarkan masukan dari siapa saja, serta mampu mendorong dan menjadi teladan bagi karyawannya. Perusahaan menggunakan seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan dari perusahaan. Tetapi sayangnya banyak para pemimpin yang tidak terlalu mau tahu apa pendapat para karyawannya, sehingga karyawan kurang produktif dalam pekerjaannya.

Sebuah survei yang diterbitkan dalam *Colourful Lives Report* oleh *Future Foundation* mengatakan, 28 persen pekerja memutuskan untuk berhenti bekerja dan mencari tempat baru karena mereka ingin mencari seseorang yang bisa memotivasi mereka dengan cara yang lebih baik. Lebih dari tiga perempat pekerja ini (sekitar 77 persen) berpikir bahwa bos mereka tidak membuat mereka merasa tertarik untuk mengeluarkan ide-ide baru, atau memberikannya kesempatan untuk mengekspresikan diri. Menghargai kemampuan pekerja sebagai individu dan memeluk kreativitas mereka bisa membuat perbedaan yang amat baik dan berbuah pada hasil kerja yang baik³.

Selanjutnya faktor keempat ialah 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

³<http://www.suaramedia.com/ekonomi-bisnis/strategi-bisnis/35570-penyebab-karyawan-kabur-dari-perusahaan.html>. Diakses pada 16-2-2012

Kesehatan Kerja 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 yang untuk menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Sebab, bila K3 tidak diterapkan yang rugi bukan hanya karyawan tapi juga perusahaan. Hal itu dikatakan Menakertrans dalam sambutannya yang dibacakan Bupati Deli serdang, H Amri Tambunan saat memimpin upacara perayaan K3 tingkat Propinsi yang digelar di lapangan 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 besar⁴.

Faktor yang tidak kalah penting dalam usaha meningkatkan 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.

⁴http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2011/02/10/18927/perusahaan_diingatkan_agar_menerapkan_k3/. Diakses pada 8-3-2012

Suara bising yang berlebihan dan kurangnya privasi, serta gangguan yang terus-menerus, menyebabkan para pekerja mudah mengalami stres. Hal itu menurut penelitian yang dilakukan tim dari *University College London*, Inggris. Kemungkinan besar, produktivitas pekerja turun hingga 20 persen, karena kondisi ruang kerja yang terbuka atau karena lingkungan kerja yang kurang baik. Dari 20.000 profesional yang disurvei, sebanyak 56 persen mengeluh tentang kurangnya privasi, 55 persen mengeluh tentang temperatur 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 tiap minggunya. Jika tidak ada solusi untuk masalah ini, bisa jadi produktivitas pekerja menurun, lebih dari 20 persen⁵.

PT MNC Finance merupakan anak perusahaan dari PT. Bhakti Investama Tbk, sebelumnya nama MNC Finance adalah PT Bhakti Finance, dan atas kesepakatan dalam RUPS nama tersebut diubah menjadi PT MNC Finance yang diperkirakan nama tersebut berubah pada akhir tahun 2010. Perusahaan ini bergerak dibidang pembiayaan, adapun beberapa pembiayaan yang didanai oleh perusahaan ini adalah; mobil, motor, serta elektronik.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan, sudah seharusnya PT MNC Finance memperhatikan pekerjanya, terutama produktivitas kerja karyawannya. Karyawan merupakan salah satu sumber daya berharga yang dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

⁵ www.google.com. Diakses pada 17-2-2012

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung dan mempengaruhi produktivitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Kondisi lingkungan kerja PT. MNC Finance yang kurang kondusif dapat dilihat seperti, suara bising yang ada di lingkungan kerja saat melakukan pekerjaan, penerangan yang kurang di setiap ruangan kerja dan keadaan yang tidak kondusif lainnya di ruang kerja. Tidak baiknya lingkungan kerja dalam mengerjakan pekerjaan hal ini dapat mengakibatkan produktivitas kerja yang rendah. Gejala seperti ini sedapat mungkin harus dikurangi atau harus dihilangkan dengan memperhatikan faktor–faktor yang menunjang peningkatan produktivitas kerja yang berhubungan dengan keadaan karyawan.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Rendahnya mutu SDM yang ada.
2. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan.
3. Rendahnya kepemimpinan seorang pemimpin.
4. Kurangnya perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perusahaan pada karyawan.
5. Tidak kondusifnya lingkungan kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata masalah produktivitas kerja karyawan menyangkut aspek, dimensi dan faktor-faktor permasalahan yang cukup luas dan kompleks sifatnya. Karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan peneliti sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan”.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data empiris tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Peneliti

Sebagai bahan menambah wawasan peneliti tentang hal lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Perpustakaan UNJ

Sebagai bahan pengayaan, acuan dan referensi bagi mahasiswa yang berminat untuk meneliti masalah ini.

3. PT MNC Finance

Sebagai masukan atau sumbangan pemikiran agar memperhatikan produktivitas kerja karyawannya.

4. Masyarakat

Untuk memberi informasi tentang sejauh mana lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Khasanah Ilmu

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