

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perekonomian Indonesia tidak terlepas dari era globalisasi yang melanda dunia akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Pemerintah memberi keleluasaan kepada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan pembangunan serta perekonomian bangsa. Kondisi ini pula yang menuntut para pengusaha untuk lebih jeli lagi dalam melihat kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu tujuan.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan manajemen yang dapat menjawab tantangan era globalisasi. Manajemen merupakan suatu cara yang dilakukan agar suatu perusahaan tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya manajemen yang baik, semua kegiatan dan aktivitas kerja yang terjadi di dalamnya menjadi tidak teratur.

Aktivitas perusahaan pun tidak akan efektif dan efisien. Akibatnya, tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut menjadi sulit terealisasi.

Tujuan yang diharapkan tersebut dapat berhasil dengan baik apabila kemampuan manusia (SDM) yang terbatas, baik pengetahuan, teknologi, *skill*, maupun waktu yang dimiliki, dapat dikembangkan dengan membagi tugas pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain. Sehingga secara sinergis, pembagian tugas ini dapat membentuk kerja sama dan kemitraan yang saling menguntungkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam organisasi apapun, baik bisnis atau pemerintahan, sumber daya manusia sangatlah penting. Karena sumber daya manusia mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai dengan aturan, maka pengelolaannya tentu harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain seperti *modal* (modal), *material* (bahan mentah), *method* (metode), *machine* (mesin). Dalam suatu perusahaan, saat ini sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan produksi serta segala aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju

atau mundurnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia didalamnya.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya tergantung pada individu dalam menjalankan tugasnya, perusahaan harus dapat mempertahankan produktivitas kerja karyawannya. Pada hakikatnya, produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Setiap perusahaan hendaknya selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai tolak ukur tingkat keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, maka laba perusahaan akan meningkat pula. Memanajemen sumber daya manusia dengan baik merupakan usaha terbaik yang dapat dilakukan perusahaan dalam memperoleh hasil yang optimal. Perusahaan yang tidak dapat memanajemen karyawannya dengan tepat, akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut menjadi masalah serius bagi perusahaan, oleh sebab itu perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan dan pengembangan diri. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, selain dengan memberikan pelatihan dan pengembangan diri karyawan, masalah pembinaan karyawan merupakan salah satu hal yang dianggap penting. Penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan diri diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi tenaga kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Karyawan dalam suatu perusahaan wajib dibina dari segi *knowledge*, *skill*, dan *attitude* agar dapat berprestasi yang bersifat menguntungkan bagi dirinya dan perusahaan.

Kemampuan bekerja seorang karyawan bukanlah serta merta suatu bakat yang dibawa sejak lahir, melainkan lebih banyak terbentuk dari hasil latihan, pemahaman dan kebiasaan yang harus didisiplinkan. Hal tersebut menandakan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang dijalannya. Pelatihan dan pengembangan karyawan dapat dilakukan sebagai upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul dan secara otomatis akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Namun pada kenyataannya tidak sedikit perusahaan yang memandang pelatihan dan pengembangan karyawan bukan sebagai suatu investasi jangka

panjang tetapi hanya sebagai penambahan pengeluaran perusahaan yang kurang efektif.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (*energy*) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri maupun yang berasal dari luar.

Motivasi ini merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk itu merupakan tugas dari manajemen perusahaan untuk dapat mengarahkan daya dan potensi setiap karyawan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan akan menimbulkan dorongan untuk giat bekerja yang secara langsung 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 kebutuhannya 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.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Selain itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Karyawan merupakan objek yang berkaitan langsung dalam kegiatan pelaksanaan 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, perusahaan akan sulit mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan yang merupakan tujuannya. Jadi, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Faktor keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik ialah yang memiliki kewibawaan, kepercayaan diri, kecerdasan berfikir dan emosional, bertanggung jawab, dapat mengerti karakteristik karyawannya, mampu mendengarkan dengan bijaksana, serta mampu memotivasi dan menjadi teladan bagi karyawannya. Perusahaan menggunakan seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan dari perusahaan. Tetapi sayangnya banyak para pemimpin tidak mau tahu apa pendapat para karyawannya, sehingga karyawan kurang produktif dalam pekerjaannya.

Faktor kelima yang tidak kalah penting dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan 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.

Faktor lingkungan kerja seperti penerangan, kebisingan, suhu ruang kerja, bahaya radiasi, udara, serta berbagai faktor lain yang dapat mengganggu kerja perlu dikendalikan melalui penerapan peraturan keamanan, keselamatan, dan kesehatan dalam bekerja, sehingga tidak berakibat fatal bagi para tenaga kerja dalam bekerja.

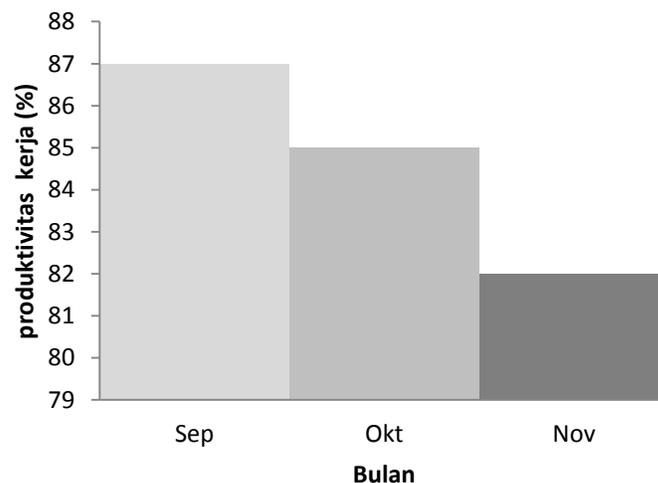
PT Pema Meta Presindo adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufacturing mobil dan kendaraan dengan menghasilkan *spare part* kendaraan, produk yang dihasilkan diantaranya *plate top, plate pedal, patch tread pipe, hook spring, stay rear comp, panel dash, wheel house, tray battery, patch swing arm,* dan lain-lain dengan *customer* dari Yamaha Indonesia Motor, Astra Daihatshu Motor, Denso Indonesia, Isuzu Group, Asno Horie dan masih banyak lagi.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang manufactur, sudah seharusnya PT. Pema Meta Presindo memusatkan perhatiannya pada produktivitas kerja para karyawannya terutama karyawan bagian produksi. Karena produktivitas kerja merupakan faktor penentu berjalan atau tidaknya suatu perusahaan. Namun pada kenyataannya telah terjadi penurunan tingkat produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan PT. Pema Meta Presindo seringkali tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut sudah berlangsung selama kurang lebih satu tahun. Jika hal tersebut dibiarkan maka tidaklah mungkin PT. Pema Meta Presindo dapat mempertahankan usahanya. Penurunan produktivitas kerja karyawan PT. Pema Meta Presindo dapat dilihat pada Gambar I.1.

Gambar I.1

Grafik Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pema Meta Presindo Tahun 2014

(dalam persen)



Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan harmonis akan menimbulkan semangat bagi karyawan untuk berkerja sehingga secara langsung dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kondisi lingkungan kerja PT Pema Meta Presindo yang kurang kondusif dapat dilihat dari suara bising yang ada di lingkungan kerja saat melakukan pekerjaan, penerangan yang kurang di area pabrik, sirkulasi udara yang kurang di area pabrik, lingkungan perusahaan yang kurang bersih serta hubungan antara karyawan dengan pimpinan yang kurang berjalan dengan baik. Kondisi lingkungan kerja yang demikian jika dibiarkan terus menerus akan mengakibatkan karyawan merasa cepat lelah dan kurang bersemangat dalam bekerja yang secara langsung mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja.

Maka dari itu seluruh kondisi dan situasi di lingkungan kerja harus diperhatikan dan diatur dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, mengurangi ketegangan, dan mengurangi rasa kelelahan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada karyawan PT Pema Meta Presindo di Cikarang, Bekasi”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi bahwa rendahnya produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh hal-hal berikut :

1. Kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan
2. Rendahnya motivasi kerja karyawan
3. Rendahnya disiplin kerja karyawan
4. Rendahnya sikap kepemimpinan seorang pemimpin
5. Lingkungan kerja yang kurang mendukung

C. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah disebutkan diatas, dan mengingat kompleksnya masalah yang timbul sehingga hal ini tidak dapat memungkinkan bagi penulis untuk membahas semua masalah didalam penelitian ini. Maka penelitian ini dibatasi pada masalah lingkungan kerja yaitu pada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik dengan produktivitas kerja pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:
“Apakah terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja ini diharapkan berguna secara teoretis maupun secara praktis.

1. Secara Teoretis:

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan dalam berfikir secara ilmiah mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.

2. Secara Praktis:

a. Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi maupun dasar pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas pada karyawan.

b. Masyarakat

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan masyarakat di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai masalah lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

c. Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana bagi peneliti untuk menambah wawasan dalam berfikir secara ilmiah untuk menetapkan ilmu yang bermanfaat didalam dunia kerja.