

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Salah satu masalah ekonomi yang harus dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan dapat tercapai (Mukaromah, 2009).

Seiring dengan berkembangnya dunia usaha, perusahaan-perusahaan berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerja sebagai penggerak perusahaan. Karena pembangunan sumberdaya manusia atau tenaga kerja merupakan salah satu upaya untuk peningkatan mutu dan

kemampuan usaha yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha (Rohmat, 2014).

Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja (Sinungan, 2003).

Pentingnya produktivitas dalam dunia industri telah disadari oleh banyak pihak. Salah satunya telah ditegaskan oleh Michael Porter yang menyatakan produktivitas sebagai akar penentu tingkat daya saing baik pada level individu, perusahaan, industri maupun negara (Sumbodo, 2010). Selain itu Sinungan (2008) juga berpendapat bahwa peningkatan produktivitas akan menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja (Jannatin, 2012).

Produktivitas pada dasarnya adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem, Produktivitas dalam pelaksanaannya menuntut bahwa kehidupan dan cara kerja harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil yang dicapai esok harus lebih banyak dari yang diperoleh hari ini. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu (Mulyadi, 2007).

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering dipergunakan dalam perencanaan pengembangan industri para khususnya

dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Bahkan dewasa ini istilah produktivitas tidak saja dipergunakan dalam perencanaan dan kegiatan di bidang ekonomi, tetapi juga dipergunakan di bidang lain, misalnya di bidang pendidikan. Sementara orang mengemukakan bahwa produktivitas kerja atau produktivitas pada hakikatnya juga merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya. Satu hal yang membedakannya ialah bahwa produktivitas kerja sebagai aksentuasi penerapan motif ekonomi banyak terletak pada faktor manusia pelaksana kegiatan organisasi itu sendiri, yaitu para anggota, pegawai atau pekerja (Saksono, 1988).

Berdasarkan jurnal yang diteliti oleh Gufran (2012) bahwasanya produktivitas kerja karyawan PT. POS INDONESIA (persero) Divisi Regional II SUMBAR RIAU KEPRI masih jauh dari standar yang diharapkan oleh perusahaan masih dibawah 50% yaitu 34,82 %. Dimana rasio $\geq 60\%$ adalah produktivitas tinggi, rasio $\geq 40-59\%$ adalah produktivitas sedang, dan rasio $\geq 30\%$ adalah produktivitas rendah, dan juga dapat dilihat bahwasannya produktivitas kerja karyawan mengalami fluktuasi yang berkisar dirasio 24.14% sampai 45.14%. produktivitas kerja terendah atau hasil kerja paling tidak produktif terjadi pada bulan agustus 24.14%. sedangkan produktivitas kerja tertinggi atau hasil kerja paling produktif terjadi pada bulan juni sebesar 45.78%. artinya semakin besar nilai angka rasio produktivitas semakin besar efisiensi dan sebaliknya semakin kecil nilai angka rasio semakin kecil efisiensi.

Menurut Anoraga (1997), produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep filosofis dan system. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental manusia yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan mutu hari esok harus lebih baik dari hari sekarang. hal inilah yang member dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. sedangkan konsep system, memberikan pedomanpemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsure-unsur yang relevan sebagai sistem.

Menurut Keith Davis dan John W (1985), konsep produktivitas berkaitan dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengonsumsi masukan tertentu. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu konsep yang universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidak puasan dalam bekerja (Saksono, 1998).

Produktivitas kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Oleh

karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, diantaranya: pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Siagian, 2003).

Berdasarkan hasil survey yang penulis lakukan ditemukan adanya masalah yaitu, lingkungan kerja di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari kurang nyaman, tata ruangnya tidak memberi ruang gerak yang cukup. Sehingga menimbulkan kejenuhan dan menimbulkan menurunnya semangat kerja para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sirkulasi udara di dalam ruangan kerja juga tidak baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin ruangan. Sehingga menimbulkan tidak adanya kenyamanan dalam bekerja.

Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh tentang produktivitas kerja karyawan yang salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data yang diteliti oleh Mukaromah (2009) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $8,092 \geq t$ tabel 1.69 dan nilai signifikannya 0.05. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa t hitung : 8,092 dan t tabel : 1.69 oleh karena t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Pada level signifikan 0,05 sehingga

sehingga variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja pegawai. Dengan semangat kerja yang tinggi, pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaannya. Beberapa strategi untuk merancang lingkungan kerja dalam memenuhi tujuan organisasi yaitu tercapainya mutu dan produktivitas tinggi. Strategi yang dimaksud antara lain: rancangan tempat kerja dan rancangan pekerjaan (pengayaan, perluasan dan rotasi pekerjaan). Apabila suatu organisasi atau instansi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, maka organisasi atau instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan berkurang, absensi berkurang. Pada umumnya pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian penting bagi pimpinan untuk memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya (Anwar, 2013).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya

dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas karyawan. Lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh sehingga produktivitas kerja yang maksimal dapat dicapai (Nitisemito, 2000).

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan maupun rekan kerja dalam lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja perusahaan dikatakan baik apabila dapat memotivasi dan memberi kegairahan kerja atau semangat kerja karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dan memiliki dampak pada kinerja karyawan yang semakin baik pula (jurnal universitas sumatra utara diakses pada tanggal 5 maret 2014).

Menurut Sofyan (2013) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman,

nyaman, tenang, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi adanya sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif (Rivai dalam Leonardus; 2010).

Menurut Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut :“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Kemudian menurut Kartono (2002) lingkungan kerja adalah lingkungan atau kondisi materiil dan kondisi psikologis. Sedangkan menurut Simamora (2001) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi. Dengan tersedianya berbagai fasilitas diharapkan pegawai akan berperilaku yang dikehendaki, yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerjasama, disiplin dan loyalitas yang tinggi.

Menurut Sedarmayati (2001) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut :“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Para sarjana ekonomi sepenuhnya menyadari bahwa faktor manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam menentukan berhasil tidaknya kegiatan organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Suatu perusahaan dengan modal, alam dan teknologi mutakhir sekalipun tidak berhasil memproduksi barang atau jasa tanpa kehadiran manusia pegawai/pekerja di dalamnya.

Berdasarkan yang melatar belakangi hal tersebut diatas, maka penulis melakukan penelitian yang hasilnya diharapkan dapat mengetahui tentang hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat di ambil rumusan masalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan tingkat produktivitas kerja pada karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

C. Keaslian Penelitian

Penelitian ini berangkat dari penelitian-penelitian terdahulu, dalam penelitian sebelumnya, Gufran (2012) dalam kesimpulannya adalah (1) terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja, (2) Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dan (3) Terdapat pengaruh yang signifikan

Lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan pembahasan dan simpulan, maka disarankan kepada pihak perusahaan perlu memperhatikan keadaan lingkungan kerja dan juga perlu memperhatikan hubungan antar sesama karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja yang lebih baik.

Dalam penelitian sebelumnya, Afrizal (2012) dalam kesimpulan jurnalnya adalah (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nindya karya (persero). (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nindya (persero). (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nindya (persero). (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nindya (persero).

Dalam penelitian Aries Indrajaya dan Dewi Adnyani (2011) dalam kesimpulan jurnalnya adalah : 1. Secara simultan variabel budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel produktivitas karyawan pada CV. Hitakara Denpasar signifikan dengan kontribusi sebesar 80 persen. 2. secara parsial dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Hitakara Denpasar. 3. Variabel budaya organisasi (X1) merupakan variabel yang berpengaruh

dominan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Hitakara Denpasar dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi.

Demikian dalam penelitian Sofyan (2013) peningkatan produktivitas kerja PNS bukan hanya masalah pada jumlah hari kerja saja, Namun juga dilakukan dengan melakukan pengaturan hari libur nasional dan cuti bersama untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada organisasi bersangkutan. Oleh sebab itu timbulnya motivasi kerja dalam diri para pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan itu tidak saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang berbeda, akan tetapi juga antara pegawai yang bekerja di bagian yang sama. Demikian halnya dengan kantor BAPPEDA Kab. X, peningkatan produktifitas sangat diperlukan guna mencapai hasil kerja yng optimal. Dalam hal ini penelitian dilakukan guna mendapatkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja kerja pegawai, apakah berpengaruh terhadap produktifitas atau tidak.

Dari penelitian-penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan diatas, maka dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan. Dan apakah benar lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas

kerja karyawan. Lingkungan yang kondusif akan meningkatkan prestasi kerja, sebaliknya lingkungan yang tidak kondusif akan menurunkan prestasi kerja karyawan. Dan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya dari kajian teori yang digunakan, subyek yang akan diteliti dan instrument yang akan digunakan.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pengetahuan seberapa besar Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

2. Manfaat praktis

Diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan kepada karyawan, bagaimanapun pentingnya untuk menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja bagi karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

F. Sistematika Pembahasan

Penulis membuat sistematika pembahasan untuk memudahkan pembahasan pada skripsi ini sebagai berikut:

Bab pertama: Berupa pendahuluan yang merupakan landasan awal penelitian ini yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab dua: Berupa kajian pustaka yang berisikan tentang penjelasan secara rinci tentang hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Bab tiga: Berupa metode-metode penelitian yang berisikan tentang rancangan penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, populasi, sampel dan teknik sampling, instrumen penelitian, dan analisis data.

Bab empat: Berupa hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi: hasil penelitian, pengujian hipotesis, pembahasan dari hasil penelitian tentang hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Bab lima: Berupa penutup yang berisikan tentang kesimpulan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.