

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan titik sentral dari produktivitas, karena manusia mempunyai daya yang paling dinamis dari faktor produksi yang ada. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti *materials* (bahan baku), *methods* (metode), *machine* (mesin), *money* (uang) dan *market* (unsur pasar). Sebagai salah satu unsur dari suatu perusahaan, manusia tidak dapat begitu saja disamakan dengan unsur-unsur yang lainnya. Manusia merupakan makhluk yang kompleks, setiap manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, dan emosi yang berbeda dengan manusia yang lain dalam setiap pengambilan keputusan maupun tindakannya.

Dalam suatu perusahaan unsur manusia merupakan perangkat yang paling menentukan bahkan dalam mencapai tujuan kegiatannya, terutama berkaitan erat dengan kebijaksanaan manajerialnya, perusahaan dan manusia adalah suatu sistem dalam mencapai tujuan, sedangkan manusia merupakan subsistem yang mendukung pelaksanaan tujuan tersebut.

Secanggih apapun alat, mesin dan sebagainya yang tersedia, namun jika mereka tidak memiliki sumber daya manusia yang handal maka itu tidak dapat berfungsi secara maksimal. R. Lia H. Fevliani (Moh As'ad, 2000:103) mengenai pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri: "Betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta

penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil dalam setiap organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya organisasi. Oleh karena itu manusia menjadi faktor utama yang tidak dapat digantikan oleh unsur apapun.

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan. Oleh karena itu perhatian terhadap pemeliharaan semangat kerja sangat perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja atau pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Anoraga (1992:34) salah satu faktor terpenting dalam produktivitas adalah lingkungan kerja. Perusahaan sebagai suatu sistem sosial yang mempekerjakan manusia, penting sekali memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

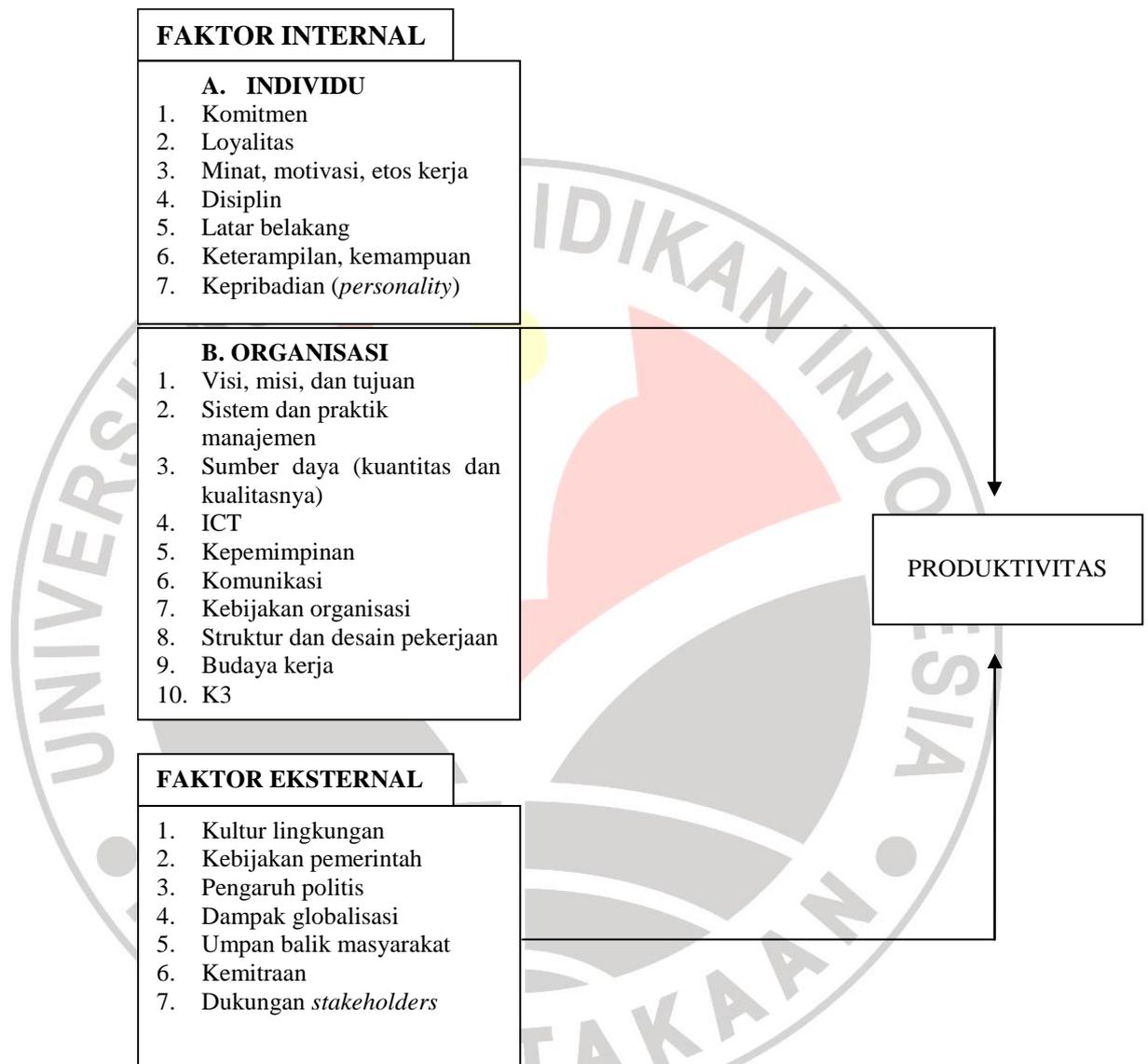
Seorang karyawan yang melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi dan produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam

perusahaan. Produksi merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi.

Pada jaman sekarang ini sebuah perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan tingkat produktivitasnya untuk bersaing dengan para pesaing-pesaingnya, oleh karena itu perusahaan harus menjalankan pengelolaan dan pemeliharaan yang tepat terhadap sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja dari perusahaan tersebut, hal ini dikarenakan bahwa tinggi dan rendahnya tingkat produktivitas perusahaan dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerjanya secara keseluruhan. Kenyamanan seorang karyawan di dalam bekerja yang disebabkan terdapatnya lingkungan kerja yang nyaman, hal ini berdampak positif terhadap semangat kerja dan kemauan karyawan tersebut untuk berdisiplin dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat menyebabkan karyawan menghasilkan produktivitas kerja yang meningkat.

Secara skematis alur pikir tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja dapat diuraikan seperti gambar berikut.

Gambar 1. 1
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Kerja



Sumber: Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008: 161)

Berdasarkan skema diatas, dapat dilihat faktor yang mempengaruhi produktivitas terdapat dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi

produktivitas. Semakin nyaman lingkungan kerjanya maka akan semakin meningkatnya produktivitas yang dihasilkan.

Alex Nitisemito, 1992:25 lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Seperti yang dikutip dari blog <http://intanghina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budaya-perusahaan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/>, Intanghina (Sedarmayanti, 2001:21), secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, penerangan, temperatur, kebisingan, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

PT Glostar Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufacturing yang memproduksi sepatu merk ADIDAS. Salah satu cabang

PT Glostar Indonesia ini terletak di Jl. Raya Sukabumi Cianjur, Desa Titisan Kabupaten Sukabumi.

Malayu S.P. Hasibun (2009:41), mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan)”. Rendahnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Glostar Indonesia cabang Sukabumi ditunjukkan melalui gejala tidak tercapainya target yang telah ditetapkan.

Hasil wawancara yang didapat peneliti pada bulan Februari 2012 dengan salah satu karyawan (narasumber: Ibu Naning Kasmiyati) di PT Glostar diantaranya sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang mangkir disaat jam kerja atau pulang kerja sebelum waktu yang telah ditentukan. Pada PT Glostar Indonesia target kehadiran karyawan ditetapkan untuk setiap bulannya adalah 99%, atau dengan toleransi kehadiran 95%. Berikut tingkat kehadiran karyawan serta data kemangkiran karyawan selama 1 (satu) tahun terakhir.

Tabel 1. 1
Data Kehadiran Karyawan Bagian Produksi PT Glostar Indonesia
Bulan Januari – Desember 2011

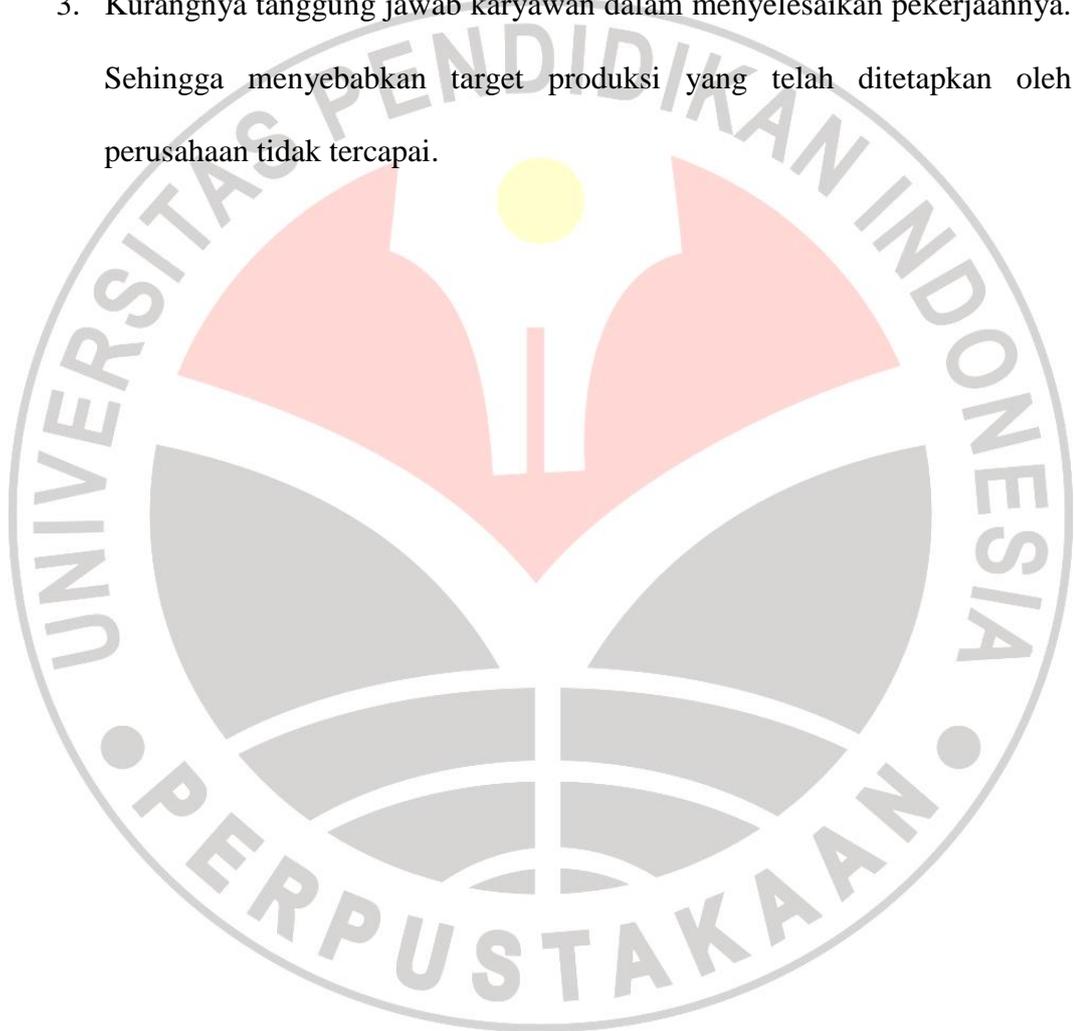
Bulan	Jumlah Karyawan	Target Kehadiran (%)	Persentase Kehadiran (%)	Kemangkiran (%)
Januari	620	99	84,2	14,8
Februari		99	85	14
Maret		99	87,8	11,2
April		99	91,9	7,1
Mei		99	89,6	9,4
Juni		99	93	6
Juli		99	94,2	4,8
Agustus		99	86,3	12,7
September		99	89,6	9,4
Oktober		99	92	7
November		99	90,1	8,9
Desember		99	91,9	7,1

Hasil Olah Data kehadiran karyawan bagian Produksi PT Glostar Indonesia

Pada Tabel 1.1 ditunjukkan bahwa dalam 1 (satu) tahun terakhir perusahaan belum mencapai targetnya. Target kehadiran yang telah ditentukan perusahaan adalah 99% dengan toleransi kehadiran 95%. Dapat dilihat pada tabel diatas hasil olah data kehadiran karyawan bagian produksi PT Glostar Indonesia selama 1 (satu) tahun yaitu pada bulan Januari – Desember 2011. Adapun kemangkiran yang dilakukan karyawan (dari batas toleransi 95%) pada bulan Januari 10,8%, Februari 10%, Maret 7,2%, April 3,1%, Mei 5,4%, Juni 2%, Juli 0,8%, Agustus 8,7%, September 5,4%, oktober 3%, November 4,9%, Desember 3,1%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kemangkiran tersebut masih naik turun dan masih melebihi batas toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dikarenakan tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah sehingga

mengakibatkan adanya tugas atau pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat pada waktunya dan produktivitas kerja yang dihasilkan pun akan menurun.

2. Pekerjaan banyak yang ditumpuk, atau kurang cepatnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga menyebabkan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai.



Berikut adalah data target produksi PT Glostar Indonesia:

Tabel 1. 2
Target Produksi PT Glostar Indonesia
Bulan Januari – Desember 2011

Bulan	Target Produksi (Pasang)	Target Minimum Produksi (Pasang)	Produksi Tercapai (Pasang)	Jumlah Produksi yang Tidak Tercapai (Pasang)	Persentase (%)	Keterangan
Jan-11	200.000	190.000	100.000	100.000	50	Kurang
Peb-11	200.000	190.000	100.000	100.000	50	Kurang
Mar-11	400.000	380.000	300.000	100.000	75	Cukup
Apr-11	400.000	380.000	300.000	100.000	75	Cukup
Mei-11	500.000	475.000	300.000	200.000	60	Cukup
Jun-11	500.000	475.000	400.000	100.000	80	Baik
Jul-11	500.000	475.000	400.000	100.000	80	Baik
Agust-11	600.000	570.000	400.000	200.000	66,6	Cukup
Sep-11	600.000	570.000	550.000	50.000	91,6	Baik
Okt-11	600.000	570.000	550.000	50.000	91,6	Baik
Nop-11	700.000	665.000	550.000	150.000	78,57	Cukup
Des-11	700.000	665.000	550.000	150.000	78,57	Cukup
Rata-rata					73,07	Cukup
Kategori	Skor					
Sangat Baik	100 %					
Baik	≥ 80 % s.d 100 %					
Cukup	≥ 55 % s.d 80 %					
Kurang	< 55 %					

Sumber: Bagian Produksi PT Glostar Indonesia 2011

Dari data di atas, dapat dijelaskan bahwa produksi yang dihasilkan pada PT Glostar Indonesia di daerah Kabupaten Sukabumi belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ini dibuktikan oleh hasil persentase selama 1 (satu) tahun yaitu pada bulan Januari-Desember 2011. Hasil

wawancara peneliti dengan salah seorang karyawan di PT Glostar yang bernama Ibu Naning Kasmiyati, beliau mengatakan bahwa terjadinya kemerosotan produksi pada bulan Januari - Mei tersebut dikarenakan pada saat bulan tersebut tingkat *turn over* karyawan sangat tinggi, oleh karena itu produksi yang tercapai dibawah sekali target minimum produksi. Dan pada saat bulan Juni – Desember masih mengalami tingkat *turn over* tetapi tidak terlalu tinggi, akan tetapi tingkat *turn over*-nya masih naik turun sehingga menyebabkan target produksi yang tidak tercapai. Target minimum produksi yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 5% dari target produksi yang sudah ditetapkan perusahaan. Jika persentase ketercapaian produksi tersebut dijumlahkan kemudian dirata-ratakan maka akan memperoleh hasil 73,07%, dengan kategori “Cukup”.

Hasil di atas menjelaskan bahwa target produksi yang tercapai belum maksimal. Dari data produksi yang dapat kita lihat, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil wawancara yang dilakukan, ketidaktercapaian target produksi disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya sikap disiplin dan tanggung jawab karyawan kurang sehingga mengalami keterlambatan produksi, kurangnya kerjasama yang baik antar karyawan sehingga pekerjaan tidak cepat selesai, lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Berdasarkan pada uraian tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian untuk menyusun proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Glostar Indonesia Daerah Kabupaten Sukabumi.”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Salah satu tujuan yang ingin dicapai tersebut adalah tercapainya atau bahkan meningkatnya produktivitas kerja yang tinggi. Konsep produktivitas pada umumnya mengkaitkan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Sedangkan menurut Laeham dan Wexley (1982:2) menyatakan bahwa produktivitas dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya.

Untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, sebuah perusahaan harus memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sarana dan prasarana tersebut adalah lingkungan kerja yang baik. Menurut Sedamaryanti lingkungan kerja yang baik atau buruk dalam suatu perusahaan secara langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, misalnya lingkungan kerja yang tidak nyaman, suara bising, sampai hubungan yang tidak nyaman dengan rekan kerja dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja karyawan di PT Glostar Indonesia?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan di PT Glostar Indonesia?
3. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Glostar Indonesia?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data atau informasi dan memecahkan persoalan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sesuai dengan maksud tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja karyawan di PT Glostar Indonesia.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan di PT Glostar Indonesia.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Glostar Indonesia.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut guna memberikan sumbangan bagi ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan peneliti yang berkaitan dengan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja dan dapat membedakan apa yang terjadi di dunia perusahaan nyata, dengan ilmu dan teori yang penulis dapatkan selama duduk dibangku kuliah.

2. Bagi PT Glostar Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja yaitu lingkungan kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang semakin meningkat.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai lembaga pendidikan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pustaka atau referensi untuk penelitian selanjutnya.