

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan terdiri dari berbagai unsur di dalamnya, unsur-unsur tersebut meliputi unsur manusia (*men*), bahan baku (*materials*), mesin (*machine*), metode (*methods*), uang (*money*), dan unsur pasar (*market*). Sebagai salah satu unsur dari suatu perusahaan, manusia tidak dapat begitu saja disamakan dengan unsur-unsur yang lainnya hal ini dikarenakan 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.

Suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari unsur manusia (*men*) sebagai tenaga kerja. Berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh manusia sebagai pengelolanya sekalipun saat ini teknologi canggih banyak diterapkan dalam berbagai usaha. Teknologi canggih tersebut tetap tidak dapat menggantikan tenaga manusia secara keseluruhan dan unsur sumber manusia tetap menjadi yang terpenting.

Dari uraian di atas terungkap, bahwa unsur manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting diantara sumber daya lainnya. Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengaturan sumber daya manusia, semakin terasa penting bagi perusahaan, sehingga mendorong perusahaan untuk menggunakan suatu manajemen yang khusus dalam mengelola sumberdaya manusia. Manajemen yang secara khusus dalam menangani pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan, lebih dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Dalam dunia persaingan sekarang ini sebuah perusahaan diharuskan untuk mengoptimalkan tingkat produktivitasnya untuk dapat bersaing dengan para pesaing-pesaingnya, dan untuk mewujudkan hal tersebut maka 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. Kenyaman seorang karyawan di dalam bekerja yang disebabkan terdapatnya lingkungan dan iklim kerja yang kondusif, hal ini akan berdampak positif pada semangat kerja dan kemauan karyawan tersebut untuk berdisiplin dalam bekerja dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.

Salah satu aspek yang menunjukkan tingkat produktivitas pegawai dalam sebuah perusahaan adalah sikap mentalnya dalam bekerja, dimana sikap tersebut dapat tercermin melalui tingkat kehadiran kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian

awal yang dilakukan pada PT. World Yamatex Spinning Mills, menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada perusahaan tersebut belum optimal. Pada PT. World Yamatex Spinning Mills target kehadiran karyawan yang ditetapkan untuk setiap bulannya adalah 95% dan adapun tingkat kehadiran karyawan setiap bulannya dapat dilihat pada tabel 1.1. berikut.

Tabel 1.1.

**Persentase Kehadiran Karyawan PT. World Yamatex Spinning Mills
Bulan Januari Tahun 2007 – Januari 2008**

Bulan	Persentase Kehadiran
Januari	94,2
Februari	94,3
Maret	95,1
April	94,3
Mei	94,8
Juni	94,2
Juli	94,5
Agustus	95,1
Septembar	95,1
Oktober	95,2
November	95,49
Desember	95,96
Januari	94,8

Sumber : Data kehadiran karyawan PT. World Yamatex Spinning Mills

Pada Tabel 1.1. ditunjukkan bahwa perusahaan belum mencapai target tersebut pada bulan Januari – Juli 2007, sedangkan pada bulan Agustus – Desember 2007 perusahaan telah mencapai tergetnya dan pada bulan Januari 2008 tingkat kehadiran karyawan pada PT. World Yamatex Spinning Mills tidak mencapai target. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pada PT. World Yamatex Spinning Mills masih naik-turun.

Selain dari data tingkat absensi, tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. World Yamatex Spinning Mills juga dapat dilihat dari tingkat *exit* karyawan dan tingkat kemangkiran karyawan. Dilihat dari tingkat *exit* karyawan dalam periode bulan Januari sampai bulan Maret tahun 2007, terdapat dua orang karyawan yang keluar dari perusahaan sedangkan dari tingkat kemangkiran, pada bulan Januari tingkat kemangkirannya mencapai 0,53 % dan 0,48% pada bulan Februari.

Apabila tingkat kehadiran karyawan terus naik-turun dan tingkat *exit* serta *turn over* karyawan terus bertambah, maka hal ini akan berakibat pada tidak maksimalnya produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya akan berakibat pada penurunan tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Produktivitas kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sikap mental karyawan tersebut dalam bekerja, kebijakan dari manajemen, tingkat pendidikan dan keterampilan karyawan, tingkat teknologi perusahaan, dan kondisi iklim dan lingkungan kerjanya.

Kondisi lingkungan kerja karyawan yang merupakan salah satu faktor yang ikut berpengaruh bagi seorang karyawan untuk mencapai produktivitas dalam kerjanya harus mendapat perhatian yang serius dari perusahaan. Kondusifnya lingkungan kerja karyawan yang memberikan kenyamanan dan keamanan akan membantu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan beban yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut.

Berdasarkan pada uraian tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian untuk penyusunan proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. World Yamatex Spinning Mills Bandung.”**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Bagi perusahaan untuk dapat terus bertahan dalam dunia bisnis adalah dengan secara *continue* meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan meningkatnya produktivitas perusahaan maka perusahaan tersebut memiliki kekuatan untuk tetap bersaing dan memenuhi permintaan konsumennya.

Kualitas sumber daya manusia mencakup aspek lahiriah maupun batiniah, yang menentukan kinerja dari perusahaan. Salah satu ukuran yang dipakai untuk menentukan kinerja perusahaan adalah produktivitas perusahaan yang pada dasarnya mencerminkan produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus bisa menjaga dan meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya karena apabila hal ini dilakukan maka akan meningkatkan *output* bagi perusahaan, meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan pada akhirnya akan meningkatkan laba.

Konsep produktivitas pada umumnya mengaitkan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Sedangkan Menurut Laeham dan Wexley menyatakan bahwa produktivitas dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh

individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerja (*job performance*). Produktivitas seorang individu tidak hanya diukur dari kuantitas *output* yang dia kerjakan tetapi juga dari seberapa tinggi kualitas *output* maupun pekerjaannya tersebut.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang pegawai sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Sarana dan prasarana itu antara lain adalah lingkungan kerja yang baik, baik itu lingkungan *internal* organisasi maupun lingkungan *external* organisasi. Lingkungan kerja yang baik (sarana dan prasarana yang baik) atau buruk (tidak tersedianya sarana dan prasarana penunjang) dalam suatu organisasi secara langsung ataupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai / karyawan, misalnya lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal pegawai / karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi berkurang karena lelah dalam menempuh perjalanan, lingkungan kerja yang kotor, lingkungan kerja yang tidak aman, lingkungan kerja yang tidak nyaman, suara bising semua dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan pada akhirnya hal ini akan berdampak terhadap menurunnya produktivitas karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja karyawan PT. World Yamatex Spinning Mills ?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan PT. World Yamatex Spinning Mills?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. World Yamatex Spinning Mills ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka tujuan dari penelitian tentang “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. World Yamatex Spinning Mills “ adalah :

1. Untuk memperoleh gambaran tentang bagaimana keadaan lingkungan kerja karyawan PT. World Yamatex Spinning Mills.
2. Untuk memperoleh gambaran tentang bagaimana produktivitas kerja karyawan PT. World Yamatex Spinning Mills.
3. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. World Yamatex Spinning Mills.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua kegunaan, yaitu sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan ataupun memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya MSDM, yang berkaitan dengan masalah produktivitas dan lingkungan kerja.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan serta bagi pembuat kebijakan, tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, sebagai *feedback* dari karyawan bagi perusahaan dalam memecahkan masalah produktivitas kerja maupun masalah lingkungan kerja yang dihadapi oleh perusahaan.