

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai penegelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan dalam pengelolannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Seiring kemajuan Industrialisasi keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia dalam organisasi sering disebut dengan tenaga kerja. Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku, perasaan, akal budi dan tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja.

Sumber daya manusia memegang peran utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil

pengorbanan. Pada umumnya produksi yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Karena suatu organisasi atau perusahaan di dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana caranya mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor-faktor produktivitas yang ada.

Dalam hal ini produktivitas dapat berarti keseimbangan antara semua faktor produksi yang memberikan output yang paling besar bagi usaha yang kecil. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil. Dengan demikian menurut Yunarsi dan Suwano dalam Kartini (2016: 3) mengemukakan produktivitas kerja merupakan sebagai hasil kongkrit yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Menurut Siagian (2003: 26) bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dalam menghasilkan tujuan yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Melalui produktivitas akan dapat diketahui keadaan dari suatu perusahaan dengan berbagai cara terlepas dari tujuannya, misalnya jenisnya, strukturnya dan ukurannya. Hal ini tergantung masing-masing organisasi, misalnya apakah untuk mencari keuntungan atau untuk kepuasan pelanggan.

kebijakan perbaikan dan peningkatan produktivitas sangat berkaitan dengan banyak faktor. Menurut Badriyah (2015 : 184) Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja, baik internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2006: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan internal kerja, karena lingkungan internal merupakan suatu tempat dimana ada kegiatan, proses, dan hasil. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan internal adalah lingkungan yang berada di dalam organisasi PT. PG Gorontalo. Analisis faktor internal dalam pengembangan usaha gula pasir merupakan proses identifikasi terhadap faktor-faktor kekuatan dan kelemahan dari dalam PT. PG Gorontalo, yang terdiri dari produksi dan sumber daya manusia. Adapun Sistem produksi yang dijalankan pada proses produksi gula pasir adalah sistem produksi harian sesuai dengan kebutuhan konsumen. Dalam melakukan proses produksi kantor PT. PG Gorontalo selalu melakukan pencatatan tentang jumlah produk atau usaha yang dihasilkan. Kegiatan proses produksi saat ini berjalan dengan

lancar walaupun kadang terjadinya kerusakan pada mesin dan faktor alam yang bisa menghambat proses produksi. Pada proses produksi tentunya ada sumber daya manusia yang berperan di dalamnya dimana seorang pimpinan dan karyawan pada kantor PT. PG Gorontalo memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing mulai dari pengadaan bahan baku, produksi dan pemasaran.

PT. PG Gorontalo merupakan salah satu perusahaan *agroindustri* yang bergerak dibagian industri gula. Terdapat 3 jenis gula yang diproduksi yaitu gula premium, gula A1 dan gula A2. Adapun gula yang diproduksi PT. PG Gorontalo pada tahun 2014, 2015 dan 2016 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Data Produksi Gula Tahun 2014, 2015 dan 2016**

NO	TAHUN	JUMLAH PRODUKSI
1	2014	32.150,22 Ton
2	2015	49.058,88 Ton
3	2016	31.624,76 Ton
TOTAL PRODUKSI		112.833.86 Ton

Tabel di atas menunjukkan bahwa produksi gula pada tahun 2014 sebesar 32.150,22 Ton, 2015 sebesar 49.058,88 Ton dan 2016 sebesar 31.624,76 Ton

dengan total produksi sebesar 112.833.86 Ton. Jika dilihat dari data yang ada, maka produksi gula pada tahun 2014 dan 2016 menurun. Hal ini terjadi karena musim kemarau panjang dan kurangnya arahan dari pihak kantor untuk pengawasan lahan tebu sehingga banyak tebu yang terbakar. Hal ini menyebabkan kualitas dan kuantitas perusahaan menurun.

Berdasarkan hasil observasi awal bahwa pada Kantor PT. PG Gorontalo produktivitas kerja merupakan salah satu masalah yang kian terjadi. Untuk masalah pada produktivitas yaitu masih ada beberapa karyawan yang sering keluar ruangan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan. Terdapat juga masalah beberapa karyawan yang diberikan tugas yang sama akan tetapi hanya salah satu karyawan yang mengerjakan tugas tersebut sementara karyawan yang lain hanya duduk santai sehingga menyebabkan hubungan sesama karyawan kurang harmonis.

Permasalahan lainnya yang ditemui oleh peneliti pada saat observasi awal yaitu lingkungan kerja di Kantor PT. PG Gorontalo memiliki tata ruang kerja yang tidak terlalu luas sedangkan jika dibandingkan dengan jumlah karyawan yang begitu banyak ruang kerja tersebut tidak akan cukup menampung semua karyawan yang ada, sehingga kondisi ini akan membuat karyawan merasa tidak leluasa untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini menjadikan produktivitas kerja karyawan menurun, padahal tugas yang diberikan harus diselesaikan dan tentunya dengan waktu yang telah ditetapkan.

Karyawan di lingkungan kerja Kantor PT. PG Gorontalo tidak terlihat kompak atau bersatu dalam bekerja, sehingga kondisi ini menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan bahkan menjadikan pegawai itu malas untuk melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga menjadikan produktivitas kerja karyawan itu sendiri menurun, akibatnya prestasi kerja menjadi nol karena karyawan tidak dapat berproduktif dengan baik.

Lingkungan kerja di Kantor PT. PG Gorontalo terlalu bising atau ribut karena letak dari lokasi kantor berada di depan bagian produksi sehingga menjadikan ketidaknyamanan dan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Maka dari itu apabila suatu organisasi atau perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan untuk menjadikan pegawai itu lebih berproduktif, maka organisasi atau instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan barang berkurang, absensi berkurang dan dapat mencapai prestasi kerja yang baik.

Diperoleh realita bahwa karyawan pada kantor PT PG Gorontalo dalam bekerja masih kurang efektif dan efisien sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan masih rendah. Oleh karena itu saya selaku peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini sebagai bahan penulisan ilmiah dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor PT PG Gorontalo”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja memiliki tata ruang kerja yang tidak terlalu luas sehingga kondisi ini akan membuat karyawan merasa tidak leluasa untuk melakukan pekerjaannya.
2. Karyawan tidak terlihat kompak atau bersatu dalam bekerja sehingga kondisi ini menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan bahkan menjadikan karyawan itu malas untuk melaksanakan pekerjaannya.
3. Lingkungan Kerja bising atau ribut karena letak lokasi kantor yang kurang tepat, sehingga menjadikan ketidaknyamanan dan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
4. Kurangnya disiplin kerja disebabkan oleh karyawan yang keluar pada saat jam kerja
5. Kurangnya kerja sama yang baik antara sesama karyawan
6. Terdapat karyawan yang merasa tidak nyaman dan kurang semangat dalam bekerja

### **1.3 Rumusan Masalah**

Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT PG Gorontalo?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan terhadap produktivitas kerja pada kantor PT PG Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis pelaksanaan penelitian ini yaitu menambah wawasan dan pengetahuan ilmu manajemen dan sumber daya manusia mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti dan pembaca diharapkan penelitian ini dapat memperluas wawasan dan pengetahuan ilmiah mengenai gaya kepemimpinan
- b. Sebagai referensi tambahan bagi pihak-pihak ataupun generasi-generasi sebelumnya