

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan (Hasibuan, 2003). Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan (Rismayanti, 2018). Pernyataan tersebut sejalan dengan dari pendapat Bahtiar (2018) bahwa tenaga kerja merupakan sumber daya penting bagi perusahaan karena memiliki bakat dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, peningkatan produktivitas kerja oleh karyawan sangat perlu dilakukan sehingga perusahaan bisa terus bertumbuh dan dapat mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Siagian (2001) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan tujuan yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Menurut Sinungan (dalam Busro, 2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Menurut Yuniarsih (2008) mengemukakan

bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produksi yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat, maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi, dan begitu pula sebaliknya.

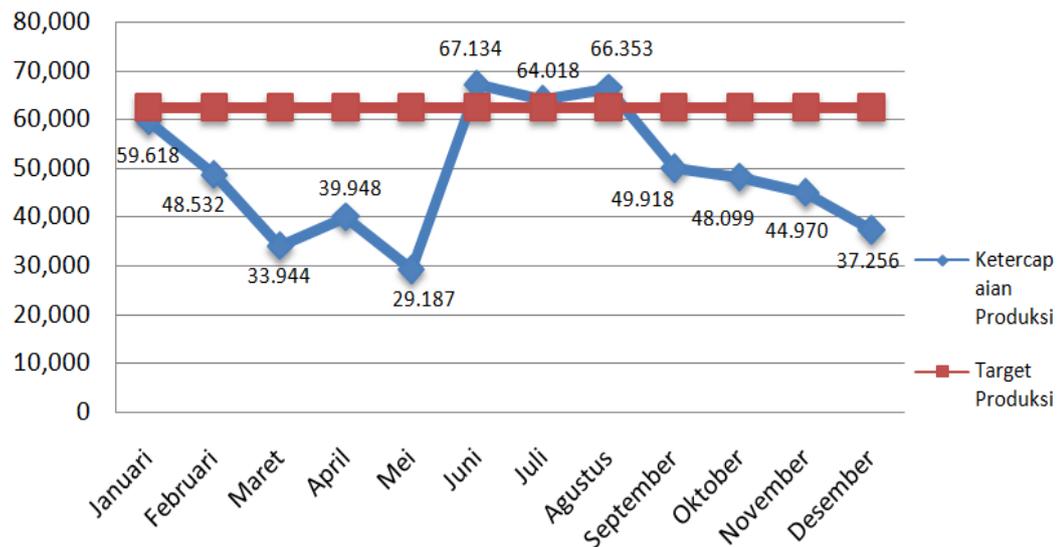
Lingkungan kerja dalam suatu organisasi bisa menjadi sebuah penentu besar untuk meningkatkan produktivitas pekerja (Mutiadalam Putra, 2016). Sehgal (dalam Putra, 2016) mengatakan bahwa dibalik lingkungan yang baik akan menciptakan suasana yang nyaman dan orang akan lebih produktif. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutresna (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan juga sejalan dengan penelitian Senata (2014) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan dimana para karyawan tersebut bekerja (Ahyari, 2005). Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Mardiana (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Selain faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja juga akan dapat meningkatkan produktivitas, semakin tinggi kepuasan kerja nantinya akan

berpengaruh juga terhadap tingginya produktivitas (Bockerman dalam Putra, 2016). Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahtiar (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Suwanto dan Priansa (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Sedangkan menurut Luthans (2006) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Usaha Dagang (UD) Sinar Abadi merupakan usaha yang bergerak dalam bidang industri pembuatan kue kering beralamat di Jalan Wibisana No. 70 Lingkungan Tegal Mawar Kelurahan Banjar Bali Singaraja. UD Sinar Abadi sudah berdiri sejak tahun 2005 hingga sekarang dan memiliki karyawan sebanyak 30 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian awal yang diperoleh di UD Sinar Abadi menunjukkan bahwa produktivitas karyawan yang masih kurang, hal ini dibuktikan dari hasil wawancara awal yang dilakukan terhadap Bapak Wayan Sadia yang merupakan manajer utama sekaligus pemilik UD. Sinar Abadi. Beliau menyatakan bahwa rata-rata produktivitas karyawan belum memenuhi target. Produktivitas karyawan belum optimal dapat dilihat dari tidak tercapainya target hampir disetiap bulannya, meskipun ada beberapa bulan yang sudah mencapai bahkan melampaui target yang sudah ditentukan. Produksi tidak hanya dilakukan oleh karyawan bagian produksi saja, tetapi karyawan bagian lain seperti bagian administrasi, pengiriman, pemasaran dan pengawasan juga ikut melakukan produksi. Hal ini karena karyawan pada bagian lain selain produksi hanya menggunakan sedikit jam kerja untuk mengerjakan tugas pokok sesuai bagiannya,

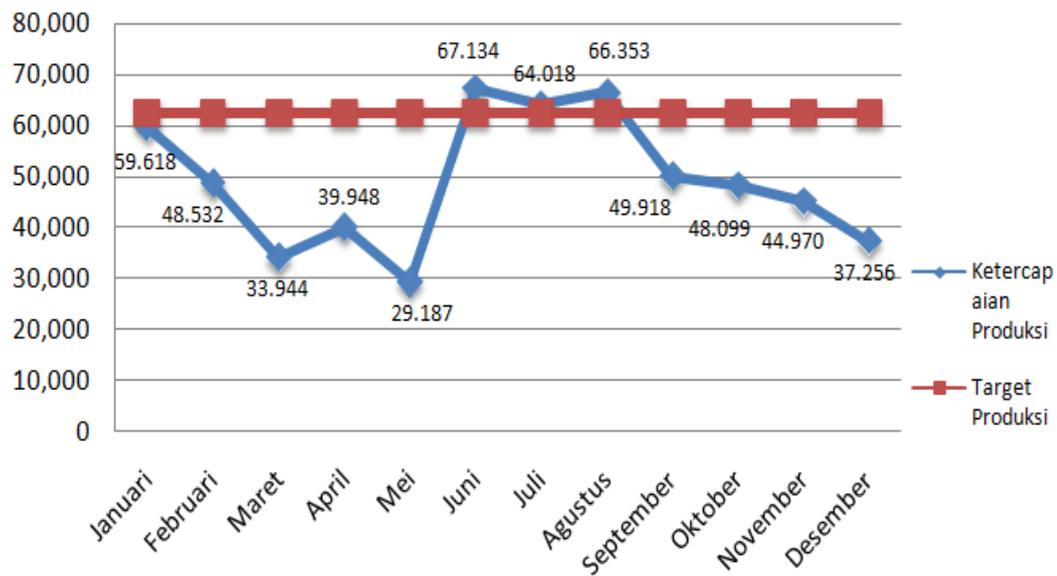
sisanya karyawan akan menggunakan jam kerja yang tersisa untuk ikut melakukan proses produksi. Jadi, seluruh karyawan UD Sinar Abadi berkontribusi terhadap produksi perusahaan. Pencapaian produksi dan target produksi dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1.

#### Target Produksi dan Ketercapaian Produksi UD Sinar Abadi Tahun 2018

Berdasarkan gambar 1.1 karyawan tidak selalu dapat memenuhi target produksi di setiap bulannya seperti yang telah ditetapkan perusahaan. Target produksi memang sudah ditetapkan perusahaan karena UD Sinar Abadi sudah menjadi penyuplai kue kering tetap pada beberapa daerah di Bali seperti Denpasar, Negara, Klungkung, Bangli, Tabanan, Karangasem dan Buleleng tentunya. Perusahaan menetapkan target produksi setiap bulan sebanyak 62.500 bungkus produk kue kering meliputi kue pia berbagai rasa (duren, kacang ijo, coklat, keju), kue potongan berbagai rasa (cokelat, stroberi, vanilla, pandan), kue utir-utir, kue sus, dan pie susu. Tetapi pada tahun 2018, rata-rata yang berhasil dicapai karyawan hanya 49.081 bungkus kue atau sekitar 79%.



Gambar 1.2

#### Target Produksi dan Ketercapaian Produksi UD Sinar Abadi Tahun 2019

Masalah ketidak tercapaian target produksi terus terjadi hingga tahun berikutnya yaitu pada tahun 2019. Dilihat dari gambar 1.2 menunjukkan bahwa karyawan masih belum bisa mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Padahal melalui pertimbangan permintaan pasar yang mulai berkurang, perusahaan mengambil kebijakan untuk menurunkan jumlah target produksinya menjadi 52.500 bungkus kue. Akan tetapi, hal tersebut juga belum bisa membuat karyawan dapat memenuhi target produksi perusahaan. Rata-rata jumlah produksi karyawan tahun 2019 hanya bisa mencapai 38.267 bungkus kue atau sekitar 73%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan belum bisa mencapai target produksi yang telah ditetapkan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2019. Hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan terus menurun yang diduga karena kurangnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja pada UD Sinar Abadi dirasa kurang memberikan kenyamanan bagi karyawannya seperti pencahayaan yang kurang merata

khususnya pada ruangan produksi. Setelah dilakukan wawancara kepada beberapa karyawan, bahwa memang benar karyawan merasa pencahayaan pada ruangan tersebut masih kurang, karena pada ruangan produksi hanya mengandalkan cahaya matahari sebagai penerangan. Hal ini dikarenakan karena kegiatan produksi dilakukan dari pagi hingga sore hari saja. Tetapi jika musim penghujan tiba, cahaya matahari biasanya akan sulit didapat karena ditutupi oleh cuaca yang mendung. Pencahayaan yang kurang ini menyebabkan karyawan lebih cepat merasakan kelelahan pada mata dan menurunkan daya konsentrasi pada karyawan.

Pada kondisi lain, suhu panas juga mengganggu kenyamanan karyawan. Udara panas yang dihasilkan dari alat pemanggang kue menyebar ke seluruh ruangan produksi sehingga karyawan merasakan suhu panas pada ruangan tersebut. Ditambah lagi dengan sirkulasi udara yang kurang pada ruangan produksi membuat udara panas semakin terasa. Perusahaan sudah menyediakan pendingin udara berupa 2 buah kipas angin di sudut ruangan produksi. Akan tetapi salah satu dari kipas angin tersebut rusak, sehingga karyawan saat ini hanya mengandalkan 1 unit kipas angin dan hembusan angin yang masuk lewat jendela. Jika hembusan angin dari luar ruangan minim, maka udara panas diruangan akan lebih dirasakan oleh karyawan. Hal ini yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman berlama-lama berada di ruangan tersebut, akibatnya karyawan banyak yang memilih mendahului pulang sebelum jam kerja berakhir.

Ruang produksi yang kurang tertata rapi juga menjadi faktor pengganggu kenyamanan karyawan UD Sinar Abadi contohnya seperti pada ruangan penempatan tepung. Hal ini dapat dilihat dari sisa-sisa tepung yang berserakan

dilantai pada ruangan penempatan tepung. Tidak hanya diruangan penempatan tepung saja, sisa-sisa tepung juga bertebaran di lantai ruangan produksi, padahal kegiatan karyawan sebagian besar dilakukan di ruang produksi. Akibat dari banyaknya sisa tepung yang berserakan dilantai membuat lantai menjadi licin yang dapat membahayakan para karyawan jika karyawan sampai tergelincir saat melintas pada lantai tersebut. Dari hal tersebut, diketahui bahwa lingkungan kerja pada UD Sinar Abadi masih dikatakan kurang nyaman bagi karyawannya. Hal ini juga yang mungkin mempengaruhi produktivitas karyawan UD Sinar Abadi sehingga menjadi kurang optimal.

Selain lingkungan kerja yang menjadi masalah pada UD. Sinar Abadi, faktor lain yang menjadi masalah adalah kondisi kepuasan kerja pada karyawan dirasa masih rendah. Dari hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan UD Sinar Abadi dapat diketahui bahwa pekerjaan yang monoton setiap harinya menjadi alasan beberapa karyawan cepat merasa bosan dengan pekerjaannya sendiri. Pekerjaan yang dikerjakan secara berulang dan terus-menerus dalam jangka waktu kerja yang lama menjadi pemicu karyawan semakin malas untuk mengerjakan pekerjaannya dengan cepat sehingga produktivitas karyawan menjadi menurun. Ditambah lagi dengan tidak adanya promosi jabatan bagi karyawan yang sudah bekerja selama bertahun-tahun. Bukan hanya itu, karyawan juga merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan karena masih dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota). Menurut Peraturan Gubernur Bali Nomor 91 Tahun 2019 UMK Kabupaten Buleleng sebesar Rp. 2.338.850,00 namun gaji yang diperoleh karyawan rata-rata masih dikisaran angka Rp. 2.000.000 saja dan jumlah tersebut dapat disimpulkan belum sesuai

dengan standar UMK yang ditetapkan sehingga hal tersebut juga diduga menjadi salah satu pemicu berkurangnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, perlu dilakukan penelitian pada UD Sinar Abadi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sinar Abadi”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahan yang dapat diidentifikasi diantaranya sebagai berikut:

1. Rata-rata target produksi setiap bulan pada tahun 2018 belum tercapai, bahkan perusahaan juga sudah menurunkan target produksi di tahun 2019 tetapi karyawan masih belum mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.
2. Rendahnya pencahayaan pada ruangan produksi yang dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman saat melakukan pekerjaannya
3. Kurangnya sirkulasi udara pada ruangan serta suhu panas dari oven yang menyebar pada ruangan produksi membuat karyawan merasa tidak nyaman saat melakukan pekerjaannya.
4. Kurangnya penataan pada ruangan penyimpanan tepung membuat karyawan merasa tidak nyaman saat melakukan pekerjaannya.
5. Kurang puasnya karyawan terhadap gaji yang diterima karena masih dibawah UMK Kabupaten Buleleng tahun 2019.
6. Tidak adanya promosi jabatan untuk karyawan yang sudah bekerja selama bertahun-tahun.

7. Pekerjaan yang dilakukan secara berulang dan terus menerus dalam jangka waktu yang lama membuat karyawan menjadi bosan dengan pekerjaannya sendiri.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah diperlukan untuk memfokuskan pada masalah yang akan diteliti, maka penelitian ini memfokuskan produktivitas kerja karyawan pada UD Sinar Abadi dengan menggunakan dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, pokok masalah yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan pada UD Sinar Abadi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD Sinar Abadi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Sinar Abadi?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Sinar Abadi?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang peneliti dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan pada UD Sinar Abadi.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD Sinar Abadi.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Sinar Abadi.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Sinar Abadi.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam/memperluas pengetahuan atau cakrawala berpikir dalam hal pengembangan wawasan di bidang manajemen. Selain itu, merupakan kesempatan yang baik untuk mempraktikkan ilmu pengetahuan dalam kaitannya dengan penerapan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap masalah yang ada di perusahaan, terutama mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Sinar Abadi.

b. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini nantinya dapat digunakan oleh UD Sinar Abadi dan pihak berkepentingan lainnya untuk mengatur kegiatan atau aktivitas pabrik terutama dalam hal menambah wawasan atau pengetahuan tentang UD Sinar Abadi kepada para anggotanya dan upaya untuk meningkatkan lingkungan dan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas karyawan UD Sinar Abadi.

c. Bagi Lembaga Undiksha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk menambah bahan bacaan/referensi di perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) serta dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa sebagai bahan masukan dan perbandingan dalam penulisan karya tulis maupun penelitian dengan masalah yang sama.

