

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Negara Indonesia dikenal sebagai negara agraris yang dapat diartikan sebagai negara yang mengandalkan sektor pertanian sehingga pertumbuhan perekonomian di Negara Indonesia ini juga dipengaruhi oleh sektor pertanian. Pertanian adalah suatu pemanfaatan sumber daya hayati atau sumber daya alam yang dilakukan oleh manusia untuk menghasilkan bahan pangan. Menurut Anwas (1992:34) pertanian adalah kegiatan manusia untuk terus mengusahakan kinerjanya di dalam bidang pertanian dengan maksud untuk memperoleh hasil-hasil dari pertaniannya itu sendiri seperti tanaman, hasil hewan atau hasil tani yang lainnya, tanpa mengakibatkan kerusakan pada alam.

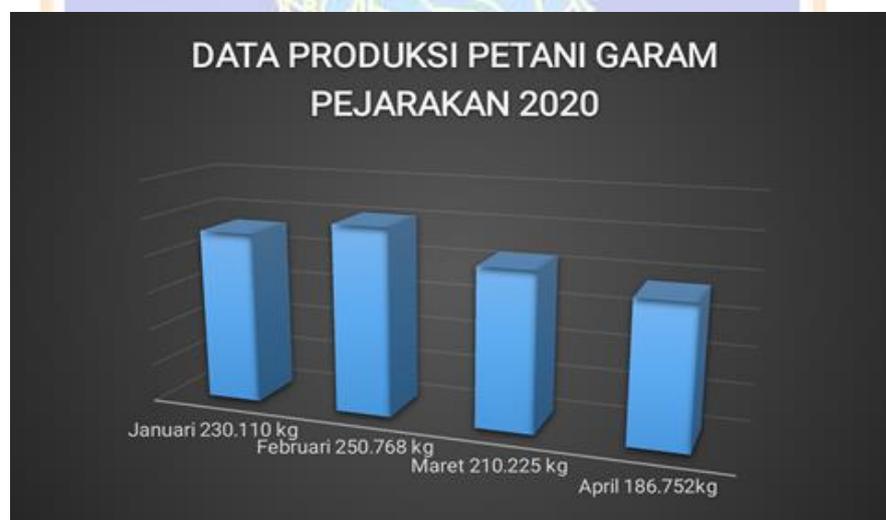
Negara Indonesia selain dikenal sebagai negara agraris juga dikenal sebagai negara kepulauan yang memiliki 81.000 km garis pantai, sehingga tidak mengherankan jika Negara Indonesia sebagai negara penghasil garam. Mengingat kondisi geografis di Kabupaten Buleleng, khususnya Buleleng Barat tepatnya di Desa Pejarakan Kecamatan Gerokgak yang memiliki wilayah kepulauan, sehingga menyebabkan Desa Pejarakan ini memiliki potensi dalam sektor pertanian, khususnya petani garam.

Garam merupakan suatu komoditas yang sangat penting di dalam kehidupan masyarakat. Garam selain bisa untuk dikonsumsi garam juga bisa untuk dipergunakan di dalam beberapa industri, diantaranya yaitu untuk campuran bahan kimia dan untuk bahan di dalam proses pengawetan. Terdapat 100 orang

petani garam di Desa Pejarakan yang jam kerjanya fleksibel atau yang tidak berpatokan dengan waktu.

Mengingat banyaknya kebutuhan garam yang akhirnya membuat Negara Indonesia harus memproduksi garam untuk memenuhi kebutuhan garam nasional, baik untuk dikonsumsi maupun dipergunakan untuk beberapa bahan industri lainnya. Letak geografis Negara Indonesia yang memiliki luas garis pantai terpanjang ke-2 di dunia seharusnya bisa untuk memenuhi kebutuhan garam, oleh karena itu faktor Sumber Daya Manusia (SDM) inilah yang harus sangat diperhatikan untuk bisa meningkatkan produktivitas garam, namun produksi garam kali ini mengalami penurunan yang diakibatkan oleh pandemi virus COVID-19. Hal ini dapat dilihat pada gambar 1.1.

Gambar 1.1  
Data Produksi Petani Garam Pejarakan 2020



Sumber : Petani Garam Desa Pejarakan

Pada gambar 1.1 menunjukkan tingkat data produksi garam periode Bulan Januari-April 2020. Tingkat produksi garam pada petani garam Desa Pejarakan mengalami fluktuasi. Pada Bulan Januari ke Bulan Februari jumlah peningkatan produksi garam sebesar 0,90%, pada Bulan Februari ke Bulan Maret jumlah

produksi garam mengalami penurunan yaitu sebesar 0,17%, dan pada Bulan Maret ke Bulan April produksi garam kembali mengalami penurunan yaitu sebesar 0,12%. Diduga penurunan produksi garam pada petani garam ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan melemahnya motivasi kerja yang diakibatkan oleh pandemi COVID-19 sehingga menyebabkan produktivitas menjadi menurun.

Berdasarkan hasil wawancara secara langsung bahwa semakin menurunnya tingkat produksi garam yang dialami oleh para petani garam Desa Pejarakan yang disebabkan oleh pandemi COVID-19 ini yang menyebabkan terjadinya penurunan semangat kerja petani yang mengakibatkan lingkungan kerja menjadi kurang kondusif. Dilihat dari semakin berkurangnya petani garam yang datang ke tambak garam untuk memproduksi garam karena banyak petani yang takut untuk berkumpul dalam memproduksi garam dan memilih untuk bercocok tanam di area rumah mereka masing-masing. Kendala lain yang dialami oleh petani garam pada lingkungan kerja yaitu susah akses pengiriman penjualan garam ke Kabupaten lain karena harus menjalani protokol kesehatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah seperti pemeriksaan *Rapid Test*. Petani garam Desa Pejarakan juga mengalami kendala lain yaitu kurangnya motivasi kerja dari para petani garam, hal ini disebabkan oleh tidak ada pemberian motivasi berupa perhatian terhadap para petani yang menyebabkan semangat kerja petani garam menurun, bahkan ada beberapa petani garam yang beralih menjadi petani sayur mayur di rumahnya. Jika para petani garam mampu untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka motivasi kerja dari para petani garam juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang kondusif

maka motivasi kerja dari para petani garam akan rendah. Hal ini didukung dengan pendapat Rezita (2012) terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat dan membawa dampak yang baik pula bagi organisasi atau perusahaan tersebut.

Untuk memastikan produktivitas yang baik diperlukan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi agar mampu untuk meraih produktivitas yang baik, begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang kondusif serta motivasi kerja kurang baik maka dapat menurunkan produktivitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Mukrodi dan Saputra (2018) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja tinggi atau baik, maka produktivitas kerja juga akan tinggi begitupun sebaliknya jika pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja rendah atau kurang baik maka produktivitas kerja juga akan rendah.

Produktivitas dapat berperan sebagai hasil yang memuaskan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di dasari dengan lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang kuat. Menurut pendapat Schermentharn (2003:7), produktivitas dapat diartikan sebagai hasil dari sebuah pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang telah dipergunakan, sumber daya yang telah dipergunakan ini termasuk sumber daya manusia. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting, hal ini sejalan dengan pendapat Permana dan Wiratmaja (dalam Herlina, 2013) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan

karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Menurut pendapat Mulyono (2004:5) produktivitas merupakan suatu konsepsi sistem yang di mana proses produksi diekspresikan sebagai rasio pemanfaatan dari sumber daya yang ada dibandingkan dengan luaran yang dihasilkan. Konsepsi sistem ini merupakan perbandingan antara *input* dan *output* yang bersifat kontekstual, sehingga bisa untuk diterapkan pada berbagai kondisi, baik pada suatu industri, organisasi, ataupun pada perekonomian secara nasional. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Hasibuan (2012:94) yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara *input* dan *output*. Dimana jika produktivitas naik maka efisiensi juga akan meningkat, sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan dari suatu keterampilan dari tenaga kerja.

Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal yang ada di sekitar pekerja itu berada, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang telah di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan kerja ini berkaitan dengan elemen-elemen yang ada berada di sekitar perusahaan atau organisasi yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan atau organisasi tersebut. Dilain waktu Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan dari sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Menurut Virginia dan Genita (2020) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dalam proses pekerjaan baik dari segi fisik maupun *non* fisik yang memberikan kesan yang baik sehingga membuat

karyawan bekerja dengan baik dan membuat produktifitas kerja menjadi baik, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka akan membuat produktivitas kerja menjadi kurang baik. Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi, Robbins (2003:86).

Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Malaudin Panjaitan (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai keterkaitan yang erat dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran karyawan dan pimpinan itu sendiri sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut, agar lingkungan kerja dapat mendukung kenaikan dari produktifitas. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah produktivitas karyawan yang menurun dikarenakan oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Variabel lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu variabel yang mendukung produktivitas, semakin tinggi tingkat motivasi maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas, begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi, maka produktivitas juga akan menurun. Menurut pendapat Siswanto (2005:119) motivasi kerja merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang

memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Hasibuan (2012) menambahkan bahwa motivasi sangat penting karena dengan motivasi yang tinggi diharapkan setiap individu dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka produktivitas yang dihasilkan juga rendah. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fasliah dan Savitri (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, yang artinya jika motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja juga akan tinggi, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja juga akan rendah. Berdasarkan permasalahan pada latar belakang penelitian tersebut, maka penelitian ini mengangkat judul **"Peran Motivasi Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Petani Garam Desa Pejarakan"**.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat teridentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Petani Garam Desa Pejarakan sebagai berikut:

- (1) Terjadinya penurunan produksi garam pada petani garam Desa Pejarakan periode Januari-April 2020.
- (2) Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan rendahnya motivasi kerja pada petani garam Desa Pejarakan.

- (3) Produktivitas kerja yang kurang baik dapat dilihat dari lingkungan kerja yang kurang kondusif dan pemberian motivasi kerja yang rendah sehingga dapat menyebabkan terjadinya penurunan produksi garam.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada petani garam Desa Pejarakan, maka mengambil variabel penelitian yang hanya terdiri dari tiga variabel yaitu terdiri dari dua variabel bebas serta satu variabel terikat. Lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas serta produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Periode penelitian pada Petani Garam Desa Pejarakan diambil pada periode Bulan Januari-April 2020.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- (1) Berapa besar peran lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja petani garam Desa Pejarakan?
- (2) Berapa besar peran motivasi kerja terhadap produktivitas kerja petani garam Desa Pejarakan?
- (3) Berapa besar peran lingkungan kerja terhadap motivasi kerja petani garam Desa Pejarakan?
- (4) Berapa besar peran lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja petani garam Desa Pejarakan melalui mediasi motivasi kerja.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh penjelasan teruji mengenai besar pengaruh sebagai berikut :

- (1) Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja petani garam Desa Pejarakan..
- (2) Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja petani garam Desa Pejarakan.
- (3) Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja petani garam Desa Pejarakan.
- (4) Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja petani garam Desa Pejarakan melalui mediasi motivasi kerja.

### **1.6 Manfaat Hasil penelitian**

Berdasarkan dari tujuan penelitian adapun manfaat hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

- (1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman mengenai ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

- (2) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak ketua petani garam Desa Pejarakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.