

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan itu adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa tercapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal itu dapat digambarkan dengan peningkatan produktivitas. Menurut Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto dalam (kemenperin.go.id) berpandangan bahwa Indonesia dalam proporsi ekonominya dapat di kategorikan sebagai sebuah negara industri. Pasalnya, sektor industri merupakan kontributor terbesar bagi perekonomian nasional dengan sumbangannya mencapai lebih dari 20 persen. Indonesia masuk dalam jajaran lima besar negara-negara dunia yang kontribusi industrinya cukup tinggi.

Ada beberapa faktor yang mendukung suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Faktor tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting yaitu sebagai pelaksana produksi. Dari sumber daya-sumber daya yang tersedia dalam organisasi, tenaga kerja memegang peran sentral dan yang paling menentukan. Dalam arti walaupun aset-aset non manusianya baik, tetap saja yang paling menentukan adalah faktor

tenaga kerjanya. Karena tenaga kerja merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, perasaan, kemauan, pengetahuan, karya dan bakat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Dengan latar belakang yang berbeda tersebut maka diperlukan manajemen yang baik agar tercapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga akan menguntungkan bagi perusahaan.

Faktor yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan produktivitas yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan pribadi karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Saat ini banyak masalah yang terjadi berkaitan dengan tenaga kerja. Banyak tenaga kerja yang mengajukan protes karena tidak puas dengan hasil kerja yang mereka dapatkan seperti gaji, kesejahteraan dan kepuasan batin. Kepuasan kerja berhubungan dengan pencapaian prestasi kerja, dan prestasi kerja akan menimbulkan penghargaan yang

lebih tinggi. Jika penghargaan itu dirasa adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Prestasi akan ada jika karyawan diberi kesempatan, sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan bakat yang dia miliki.

Perasaan puas seseorang dapat dilihat dari sikapnya dalam bekerja. Kepuasan seseorang dapat terbentuk jika seseorang sudah bisa mewujudkan apa yang menjadi harapannya dalam bekerja. Jika seorang karyawan tidak mencapai kepuasan dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan dampak yang akan merugikan bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut Gorda dalam Dhermawan (2012) “kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja”.

Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus semakin memperhatikan kepuasan kerja pada karyawannya karena sangat penting untuk perusahaan sebab bersangkutan dengan penurunan atau peningkatan produktivitas kerja.

Selain masalah itu ada faktor lain yang cukup penting yang berhubungan produktivitas kerja yaitu faktor lingkungan kerja karyawan. Masalah-masalah tersebut antara lain adalah karyawan kurang menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam kerja. Hal tersebut berdampak negatif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen mempunyai tanggung jawab yang sangat besar untuk mengatasi masalah- masalah tersebut. Manajemen bertanggung jawab bagaimana menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan dapat memacu peningkatan produktivitas tenaga kerja. Manajemen harus melihat kembali faktor- faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja.

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja itu dapat menunjang jalannya kerja karyawan. Karyawan merasa aman, nyaman, tak ada gangguan dan merasa betah di tempat kerja, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam hal bekerja dan dapat menggunakan waktu seefektif mungkin untuk bekerja. Lingkungan kerja dikatakan buruk jika sebaliknya karyawan merasa tidak betah bekerja, tidak aman, tidak nyaman dan merasa terganggu sehingga dia tidak dapat berkerja secara baik dan tidak dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Beberapa faktor dari lingkungan kerja antara lain: pewarnaan untuk ruangan, penerangan, kebersihan dan pertukaran udara.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Putranto (2012) yakni suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaannya akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, penghasilan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan yang kompak. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan dimana jika keadaan atau situasi disekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah di ajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia dengan tingkat produktivitas yang maksimal sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan produktivitas menjadi salah satu sorotan utama ketika sebuah perusahaan mengalami kemunduran. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik.

Menurut Edison (2016: 190) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Rivai dan Sagala, 2013).

Maka penelitian ini dibuat untuk meneliti kedua hal tersebut yaitu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja. Sejauh mana Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumi Pangan Utama. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis menentukan untuk meneliti masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Bumi Pangan Utama”**.

B. Batasan Masalah

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam peneliti ini peneliti mambatasi masalah tersebut. Peneliti hanya akan membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.

1. Penelitian dilakukan di PT. Bumi Pangan Utama Jl. Millenium Raya Blok L1 No.1 Kawasan Industri Millenium, Ds. Peusar, Kec. Panongan, Kab.Tangerang, Banten – Indonesia (15710)
2. Waktu penelitian dimulai dari bulan Desember 2021 s/d Februari 2021

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada Bagian Produksi di PT.Bumi Pangan Utama ?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan pada Bagian Produksi di PT.Bumi Pangan Utama ?
3. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan pada Bagian Produksi di PT.Bumi Pangan Utama ?

D. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah di atas, maka peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi di PT. Bumi Pangan Utama. Untuk memudahkan pencapaian tujuan utama tersebut, maka penulis mempunyai tujuan dari sub masalahnya, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Bagian Produksi di PT. Bumi Pangan Utama.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Bagian Produksi di PT. Bumi Pangan Utama.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Bagian Produksi di PT. Bumi Pangan Utama.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang positif dan manfaat bagi perusahaan khususnya, sehingga dapat dipertimbangkan dalam usaha mambatasi masalah.

2. Bagi Penulis

Agar lebih mengetahui ilmu pengetahuan mengenai kepuasan kerja

dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan serta masalah yang dihadapi dan cara penyelesaiannya.

3. Bagi Umum

Hasil ini dapat menambah pengetahuan tentang kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan produksi di PT. Bumi Pangan Utama.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan proposal skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori dari masing-masing variabel penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode-metode penelitian. Seperti jenis penelitian, jenis dan sumber

data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang metode-metode seperti sejarah singkat objek penelitian, deskripsi data variable, analisis hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran. Serta bagian akhir terdiri dari daftar pustaka dan lampiran - lampiran