

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa factor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan

dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia ini pada akhirnya berkaitan dengan produktivitas kerja organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai produktivitas kerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya makin sedikit kebutuhan pegawai yang tidak terpenuhi, pegawai tersebut akan merasa tidak puas.” Oleh sebab itu organisasi perlu mengetahui kondisi yang bagaimana yang dapat memberikan produktivitas kerja pada karyawannya.

Hal ini bertujuan agar organisasi tersebut dapat melakukan prioritas dalam melakukan perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja itu dapat terjadi dapat dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Produktivitas kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa. Dimana produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinungan 2005).

Tabel 1.1
Rencana dan realisasi produksi minyak kelapa sawit pada PT Sumber Sawit Sejahtera kecamatan pangkalan kurus kabupaten pelalawan 2012-2016

No	Tahun	Rencana/tahun (ton)	Realisasi/tahun (ton)	Persentase
1	2012	55.764	53.956	96,6 %
2	2013	55.764	60.131	107,8 %
3	2014	60.000	50.125	83,5 %
4	2015	56.657	53.457	94,4 %
5	2016	55.452	57.087	103 %

Sumber: PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari tahun 2012 sampai tahun 2016 hasil produksi cenderung fluktuatif (naik turun). Tahun 2012 rencana target produksi sebanyak 55.764 ton dan realisasinya sebanyak 53.956 ton dengan persentase sebanyak 96,6 %. Tahun 2013 rencana target produksi sebanyak 55.574 ton dan realisasinya sebanyak 60.131 ton dengan persentase sebesar 107,8 %. Tahun 2014 rencana target produksi sebesar 60.000 ton dan realisasinya

sebanyak 50.125 ton dengan persentase sebesar 83,5 %. Tahun 2015 rencana target produksi sebanyak 56.657 ton dan realisasinya sebanyak 53.457 ton dengan persentase 94,4 %. Tahun 2016 rencana target produksi sebanyak 55.452 ton dan realisasinya sebanyak 57.087 ton dengan persentase 103 %.

Menurut Sedarmayanti (2001:1) mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yaitu: (1) lingkungan kerja fisik dan (2) lingkungan kerja non fisik.

Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

PT. Sumber Sawit Sejahtera Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan sebagai perusahaan yang bergerak dalam industry kelapa sawit. Perusahaan ini menjalankan usaha dalam bidang industry dan pertanian. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut diatas perusahaan dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut:

1. Menjalankan usaha dalam bidang perkebunan kelapa sawit terpadu dengan unit pengolahannya menjadi minyak sawit dan inti sawit.
2. Memperdagangkan hasil-hasil dari perkebunan tersebut, baik di dalam maupun di luar negeri dan melakukan perdagangan ekspor dan impor dari barang-barang dan bahan-bahan yang diperlukan sehubungan dengan industri perkebunan tersebut.

Untuk mengetahui jumlah karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan berdasarkan bidang maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel. 1.2
Jumlah karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan berdasarkan bidang pekerjaan

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Plasma	13
2.	PGA	22
3.	Trading	16
4.	Grading	43
5.	Pabrik	126
6.	KBN PKL Panduk	11
7.	Kantor Pku	4
Jumlah		235

Sumber: PT. Sumber Sawit Sejahtera Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah karyawan permasing-masing per divisi pada tahun 2016 sebanyak 235 orang karyawan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada divisi grading dengan alasan merupakan divisi yang memiliki tugas pokok mensortir buah sawit yang masuk ke pabrik.

Grading pada PT. Sumber Sawit Sejahtera adalah suatu kegiatan penyortiran tandan buah segar sebagai salah satu kendali mutu CPO yang bertujuan untuk menghasilkan buah kelapa sawit yang baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Fungsi kegiatan grading pada PT. Sumber Sawit Sejahtera yaitu untuk mengetahui kualitas dari TBS yang akan masuk ke pabrik, kemudian sebagai tolak ukur untuk mendapat kualitas minyak kelapa sawit yang dihasilkan.

Kegiatan Grading pada PT. Sumber Sawit Sejahtera dilakukan pada stasiun loading ramp dengan penyortiran tandan buah segar sesuai dengan kreteria dan standar Grading yang telah ditentukan oleh PT. Sumber Sawit Sejahtera.

Dalam menjalankan tugas pokok tersebut dibutuhkan beberapa yang berkaitan dengan produktivitas kerja antara lain ;

1. Kemampuan kerja yang dalam hal ini adalah volume hasil kerja sortir dari buah sawit yang mereka hasilkan dan ketepatan waktu dalam meyelesaikan pekerjaan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai dalam hal ini adalah perkiraan waktu yang tepat dalam mereka melaksakan tugas dan juga harus memiliki inisiatif dan kreatif dalam bekerja.

3. Semangat kerja dalam hal ini adalah adanya semangat kerja sama para karyawan dalam mensortir buah sawit yang masuk ke pabrik, disertai dengan disiplin kerja agar produktivitas yang baik bisa tercapai.
4. Membangun diri dalam hal ini adalah keinginan dari mereka untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja dan didukung dengan ketersediaannya sarana pendukung untuk memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Mutu dalam hal ini adalah kemampuan karyawan dalam mensortir buah sawit yang masuk ke pabrik kemudian dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.
6. efisiensi dalam hal ini adalah pemanfaatan tenaga kerja yang ada untuk diberi tugas penuh serta memberikan pelatihan sehingga karyawan mempunyai kualitas yang bagus dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan ini terdiri dari lingkungan fisik berupa tata letak perusahaan yang ditepi jalan raya dan perusahaan ini bergabung satu gedung dengan gedung yang lain, sehingga ruang kerja karyawan yang tersedia agak sempit yang dapat menyebabkan sirkulasi udara yang tidak teratur. Warna ruangan dan penerangan dari lampu juga kurang memadai, hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak bersemangat dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari fasilitas sarana prasarana yang disediakan bagi karyawan cukup memadai.

Bertitik tolak dari konsekuensi pentingnya komitmen dalam suatu perusahaan seperti halnya pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan yang memiliki peranan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka penulis merasa termotivasi untuk membahas permasalahan tersebut dengan mengambil judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yakni : “Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan.
- b. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini berguna untuk :

- a. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan produktivitas kerja dan komitmen organisasi.
- b. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan penelitian selanjutnya tentang pentingnya komitmen organisasi guna peningkatan produktivitas kerjakaryawan.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Agar penulisan ini sistematis dan terarah dengan baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan penulis, maka penulis membatasi luas pembahasan dalam 6 bab. Masing-masing bab akan membahas masalah-masalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan langsung dengan pengertian lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, pengertian produktivitas ,faktor yang mempengaruhi produktivitas, hipotesis, variabel penelitian dan operasional penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, sumber data, populasi dan sampel dan analisis data.

BAB IV : GAMABARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas pada PT.Sumber Sawit Sejahtera kecamatan pangkalan kuras kabupaten pelalawan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menganalisis dan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang akan dilakukan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera kecamatan pangkalan kuras kabupaten pelalawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab trakhir yang berisikan kesimpulan dari hasil pembahasan dan kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan saran-saran yang berguna bagi PT.Sumber Sawit Sejahtera kecamatan pangkalan kuras kabupaten pelalawan serta saran yang dapat diberikan dari penelitian yang ada.