BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sektor industri memiliki andil besar dalam peningkatan nilai tambah perekonomian suatu negara. Itulah mengapa banyak negara berlomba- lomba melakukan transformasi dan perombakan terhadap struktur ekonominya, dan beralih menjadi negara industri. Dengan kata lain sektor industri merupakan obat yang paling ampuh untuk mengatasi masalah pembangunan ekonomi di negara-negara berkembang. Indonesia adalah salahsatu negara berkembang yang berperan dan menjanjikan karena kekayaan alamnya yang begitu melimpah dan sumber daya manusianya yang pandai dalam pengelolaan. Oleh karenanya mengambil peran dalam sektor industri sangat dituntut untuk menjaga dan meningkatkan produktivitasnya dalam persaingan yang semakin ketat tersebut.

PT Madubaru PG/PS Madukismo, salah satu sektor industri gula yang patut dipetimbangkan dalam kesuksesannya melaksanakan kegiatan bisnisnya dengan baik. Terbukti dalam hal ini sejak awal bertahun- tahun silam hingga saat ini, dengan berbagai problemik, dan perjalanan sejarah, perusahaan ini tetap melangsungkan kegiatan bisnis yang stabil. Meskipun pasti ada ritme naik turun yang dialami disetiap periodenya. Badan usaha ini menjadi perseroan terbatas yang didirikan dengan akta notaris pada tanggal 14 Juni 1955 dengan nama PT. Madubaru oleh Sri Sultan Hamengku Buwono IX yang diresmikan pada tanggal 28 Mei 1958 oleh presiden Soekarno. PT. Madubaru memiliki dua pabrik, yaitu Pabrik Gula (PG) dan Pabrik Spritus (PS) Madukismo. Pabrik gula mulai

beroperasi pada tahun 1959, sedangkan pabrik spritus mulai beroperasi pada tahun 1960. PT.Madubaru PG/ PS Madukismo Yogyakarta merupakan perusahaan yang menjalankan bidang usahanya di bidang agro bisnis dan satu-satunya Pabrik Gula dan Pabrik Alkohol/Spiritus di Daerah Istimewa Yogyakarta yang bertujuan untuk mensukseskan program pengadaan pangan nasional khususnya gula pasir. Di bawah naungannya, ribuan karyawan dituntut untuk terus produktif.

Menurut Ali et al (2013) "produktivitas adalah konsep yang bergantung pada konteks di mana ia bekerja, merupakan sebuah rasio untuk mengukur seberapa baik suatu organisasi (atau individu, industri, negara) mengubah *input* sumber daya (tenaga kerja, bahan & mesin) menjadi barang dan jasa (*output*)." Produktivitas kerja dalam perusahaan merupakan sebuah tolak ukur mengenai efisien dan efektif tidaknya sistem yang telah berlaku di perusahaan selama ini yang menggambarkan apa saja yang telah terjadi dan bagaimana perusahaan mampu melewatinya dengan terus produktif. Hal ini dapat dilihat dari selisih atau perbandingan antara *input* (pengorbanan) dan *output*nya (hasil). Menurut J. Simanjuntak (1985) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan persatuan waktu. Oleh karena itu produktivitas haruslah menjadi salah satu hal atau pembahasan yang sangat penting terutama dalam organisasi atau perusahaan dikarenakan dari sanalah dapat dilihat apakah perusahaan/ organisasi itu telah berjalan dengan baik dan semestinya atau justru sebaliknya. Ketika hal tersebut telah diperhatikan dan dipertimbangkan sebagai alat evaluasi terus- menerus dengan baik maka dapat membentuk sistematika kerja yang lebih baik lagi di setiap periodenya. Banyak

perusahaan yang telah menyadari betapa pentingnya produktivitas kerja itu sendiri.

Ada beberapa faktor yang dapat mendukung dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam perusahaan, salahsatu yang peting sebagai bahan pertimbangan yakni faktor sumber daya manusia (karyawan)/ produktivitas kerja karyawan. Menjadi yang paling penting karena hanya sumber daya manusialah yang memiliki akal, rasa, dan kemampuan yang dapat digerakkan dan dikendalikan sendiri untuk dituangkan dalam pekerjaannya. Peran yang ditanggungnya sangat penting yakni sebagai perencana, penggerak, pelaksana, hingga pengendalian proses produksi. Hal inilah yang tidak bisa dilakukan oleh non- manusia. Meskipun faktor non- manusia juga memiliki andil namun tetap saja ia dikendalikan. Menurut Hasibuan (2009) sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk bijak dalam memelihara dan mengelola karyawannya supaya tidak terjadi penyimpangan- penyimpangan yang dapat merugikan kedua belah pihak, baik itu untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Ini dikarenakan keduanya akan saling menguntungkan apabila terjadi koneksi yang baik antar keduanya dalam wujud memenuhi harapan masing- masing. Hal ini serupa dengan yang dikatakan Athar dan Ashah (2015), “Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset penting bagi organisasi/ perusahaan dalam menghadapi persaingan, sehingga karyawan dituntut untuk lebih kreatif, kompeten, inovatif, fleksibel, dan dilatih untuk menangani informasi

secara selektif." Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dua diantaranya yakni lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan selama mereka bekerja, meliputi lingkungan fisik/ yang dapat dilihat dan dirasakan langsung manfaatnya bagi karyawan (meliputi kebersihan, pertukaran udara, pencahayaan, pewarnaan, dan lain sebagainya), lalu ada lingkungan non fisik yakni cukup dirasakan seperti bagaimana hubungan karyawan satu dengan lainnya. Lingkungan kerja dikatakan sudah mendukung atau baik bagi karyawan apabila lingkungan kerja tersebut dapat menunjang dan mendukung jalannya kerja karyawan. Penting ketika karyawan merasa betah, aman, dan nyaman dengan lingkungan kerjanya sebagai tolak ukur mempertahankan dan memaksimalkan produktivitas kerja mereka dengan sendirinya karena akan berefek bagi para karyawan untuk fokus dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila lingkungan kerja yang diperoleh sebaliknya/ menurut para karyawan kurang mendukung maka akan berdampak pula dalam produktivitas kerja karyawan dimana mereka tidak nyaman, tidak merasa aman, dan tenang dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor lain yang memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yakni kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Ini merupakan salah satu faktor persepsi yang dirasakan langsung oleh karyawan dan merupakan salah satu faktor yang mendukung produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja ini menceritakan tentang emosi umum/ apa yang dirasakan karyawan terhadap tempat kerja dan pekerjaannya. Apabila karyawan tersebut telah merasa puas dengan pekerjaannya

atau apapun yang diperolehnya di tempat kerja maka akan berdampak/ mempengaruhi produktivitas kerjanya. Dimana karyawan tersebut akan melaksanakan tugasnya dengan baik dikarenakan harapan- harapan mereka tersampaikan dan dipenuhi. Ini dikarenakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berbicara tentang pencapaian, prestasi kerja, penghargaan diri, keadilan, kesempatan, dan indikator-indikator lainnya. Oleh sebab itu kepuasan kerja atau ketidakpuasan akan memberikan pengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat dinyatakan bahwa faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga memberikan dampak bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika faktor- faktor tersebut diabaikan maka akan memberi berpengaruh yang berbeda terhadap produktivitas. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengajukan judul **“ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Madubaru PG/ PS Madukismo Yogyakarta.”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan (bersama- sama) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo ?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo ?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Madubaru PG/PS Madukismo

2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Madubaru PG/PS Madukismo

3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Madubaru PG/PS Madukismo

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Akademis

   Manfaat akademis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dapat bermanfaat sebagai bahan informasi dan pengetahuan yang dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi Jurusan Manajemen Operasi khususnya mengenai analisis produktivitas kerja karyawan.

2. Praktis

   a. Bagi Peneliti

      Dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan dari bangku kuliah yang diharapkan mampu diterapkan ketika telah memasuki dunia kerja khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

   b. Bagi PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta

      Dapat bermanfaat dalam memberikan informasi tambahan sehingga diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan mengenai pengelolaan SDM di masa depan.

c. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bagian dari informasi dan referensi bacaan bagi pihak- pihak yang membutuhkan khususnya tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja.