

BAB I

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini kemajuan teknologi harus didukung dengan sumber daya yang berkualitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi dikelompokkan dalam dua macam, yakni: sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non human resources*). Yang termasuk sumber daya non manusia antara lain modal, teknologi, bahan (material) dan lain-lain. Tanpa sumber daya manusia maka sumber daya yang lain tersebut tidak dapat dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk sesuai dengan apa yang menjadi tujuan yang diinginkan perusahaan. Tetapi dalam kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manusia merupakan unsur yang selalu ada didalam setiap perusahaan dan yang membuat sumber daya lainnya dapat bekerja sehingga sebuah perusahaan perlu memperhatikan manusia atau karyawan yang dimilikinya.

Tujuan perusahaan dapat tercapai antara lain apabila karyawannya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan tercapainya produktivitas kerja tersebut dapat memberikan keuntungan yang lebih besar bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dengan berbagai cara berusaha untuk

meningkatkan kemampuannya. Usaha meningkatkan produktivitas karyawan dapat ditempuh oleh organisasi antara lain dengan memberikan suasana atau faktor-faktor yang dapat dijadikan rangsangan produktivitas kerja. Diantara faktor-faktor tersebut adalah diberikannya kepuasan ekonomis, antropologis, sosiologis, maupun psikologis. Adanya pemenuhan kepuasan tersebut mendorong karyawan untuk semangat bekerja, memiliki kedisiplinan, mudah diajak bekerja sama, bergairah mengerjakan tugas-tugasnya dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Melihat kenyataan di atas, maka seorang pimpinan hendaknya mengetahui apa yang diinginkan para karyawannya agar mereka mau bekerja lebih produktif. Tujuan masuknya seseorang menjadi anggota suatu organisasi tertentu bisa berbeda satu sama lain. Hal ini disebabkan adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Para karyawan yang ingin memenuhi kebutuhan fisiologisnya akan termotivasi dengan upah, pemberian insentif yang tinggi serta kondisi kerja yang menyenangkan. Kebutuhan rasa aman akan terpenuhi dengan adanya kondisi kerja yang aman, jaminan sosial, jaminan keselamatan dan keamanan kerja. Para karyawan bekerja diperusahaan apabila kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman sudah terpenuhi maka kebutuhan sosial akan terasa mereka. Kebutuhan sosial ini berupa kebutuhan persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Adanya penghargaan, pengakuan

atas prestasi kerjanya, rasa hormat dari orang lain serta efektivitas kerja seseorang akan dapat memenuhi kebutuhan penghargaan. Sedangkan kebutuhan yang terakhir yaitu aktualisasi diri, dapat terpenuhi dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk berkreasi mengembangkan potensi yang ada pada diri masing-masing karyawan serta memberikan tantangan dalam pekerjaannya.

Dalam melaksanakan pekerjaan seorang karyawan akan merasa lebih nyaman jika didukung oleh lingkungan tempat kerja, lingkungan tempat kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan perusahaan. Lingkungan tempat kerja sangat mempengaruhi pekerjaan para karyawannya. Tempat Kerja yang nyaman, penerangan yang cukup, suara-suara bising yang dapat dikendalikan, tersedianya fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan, akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga mendorong produktivitas kerja karyawan. Lingkungan tempat kerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja dan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan bahkan dalam mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan. Menjadi kewajiban perusahaan apabila manajemen mengambil langkah-langkah menjamin kesehatan dan keselamatan para karyawan, karena jika karyawan sakit atau mengalami kecelakaan di tempat bekerja, maka produktivitas kerja akan menurun, tingkat kemangkiran akan naik, keinginan pindah akan makin besar, dan kepuasan kerja mereka akan makin rendah.

Orang bekerja akan mengharapkan imbalan, imbalan yang diberikan harus berdasarkan atas prinsip adil, layak dan wajar. Adil mengandung unsur subyektif yang besar karena didasarkan pada keinginan, harapan dan kepentingan penerima imbalan ketika memasuki organisasi. Sedangkan prinsip layak dan wajar bahwa upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan besarnya upah harus didasarkan atas batas upah minimal regional.

Bagi karyawan upah merupakan sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak, karyawan menghendaki agar perusahaan memberikan balas jasa yang adil dan layak. Balas jasa yang adil dan layak akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini dapat memotivasi kerja karyawan sehingga produktivitaspun meningkat.

PT. Tyfountex adalah sebuah perusahaan patungan yang bergerak di bidang industri textile. Dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin ketat perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Salah satu usaha yang dilakukan adalah menyediakan lingkungan tempat kerja sesuai dengan ketentuan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja). Lingkungan tempat kerja yang nyaman meliputi tempat kerja yang bersih, penerangan yang cukup, warna dinding, ventilasi, langit-langit. Perusahaan belum sepenuhnya memenuhi lingkungan tempat kerja yang nyaman, terbukti dari banyaknya debu-debu dari kapas yang beterbangan mengganggu pernafasan, walaupun perusahaan telah mengantisipasi dengan memberikan masker penutup. Namun yang terjadi karyawan enggan

menggunakan masker karena dirasa tidak nyaman. Suhu udara yang panas masih dirasakan karyawan, serta suara-suara bising yang masih kurang dapat dikendalikan, merupakan masalah yang belum dapat diselesaikan sepenuhnya oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengadakan penelitian untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara lingkungan tempat kerja dan upah kerja dengan produktivitas karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Tyfountex Indonesia dengan judul: “PENGARUH LINGKUNGAN TEMPAT KERJA dan UPAH KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. TYFOUNTEX INDONESIA”

B. Pembatasan Masalah

Agar pemahaman terhadap lingkungan tempat kerja, upah kerja dan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan mudah dan lebih terarah, maka penulis perlu melakukan pembatasan terhadap masalah yang akan diteliti.

Adapun batasan masalah : Lingkungan tempat kerja, upah kerja dan produktivitas kerja karyawan.

A. Agar mengarah pada masalah yang diteliti, dibawah ini dikemukakan pembatasan istilah sebagai berikut :

a) Lingkungan Tempat Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (1996; 183) “ Lingkungan Tempat Kerja ialah : merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”.

A. Upah Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2005; 375) “Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

B. Produktivitas kerja

Menurut Agus Ahyari (2002; 9) menyatakan bahwa: “Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan hasil kegiatan yang senyatanya dengan hasil kegiatan yang seharusnya.
kegiatan yang seharusnya”.

2. Obyek Penelitian

Sesuai dengan judul, maka yang menjadi obyek penelitian adalah:

- a. Lingkungan Tempat Kerja : variabel bebas pertama
- b. Upah kerja : variabel bebas kedua
- c. Produktivitas kerja : variabel terikat

3. Subyek Penelitian

PT. Tyfountex Indonesia mempunyai banyak bagian, maka dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada permasalahan pengaruh lingkungan tempat kerja dan upah kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi, yaitu Departemen Spinning 2.

1) Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang penulis kemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan tempat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tyfountex Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara upah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tyfountex Indonesia?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan tempat kerja dan upah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tyfountex Indonesia?

2) Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk Mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara lingkungan tempat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tyfountex Indonesia.
2. Untuk Mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara upah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tyfountex Indonesia
3. Untuk Mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara lingkungan tempat kerja dan upah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tyfountex Indonesia.

3) Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan tentang pelaksanaan operasional manajemen yang berhubungan dengan faktor fisik tempat kerja dan upah kerja terutama yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja.

2. Bagi pihak lain

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sumber informasi terutama bagi yang akan mengadakan penelitian tentang pengaruh lingkungan tempat kerja dan upah kerja terhadap produktivitas kerja.

3. Bagi Penulis

Menambah perbendaharaan dan pengetahuan bagi penulis sendiri dalam rangka memanfaatkan ilmu yang pernah ada dibangku kuliah.