

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki akal dan pikiran untuk bertahan hidup dengan memenuhi segala kebutuhan dan keinginan yang tak terbatas dengan kemampuan yang terbatas. Segala kebutuhan baik sandang maupun papan hanya dapat terpenuhi apabila terdapat suatu sumber penghasilan. Manusia bekerja dengan cara dan kemampuan yang dimilikinya masing-masing. Perusahaan selalu menuntut sumber daya manusia yang akan direkrut memiliki keahlian khusus yang akan mendukung operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi karena berfungsi sebagai perencanaan, penggerak dan pelaku segala kegiatan operasional.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2010) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk

kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Sutrisno (2011) mengungkapkan beberapa indikator yang berkaitan dengan produktivitas, sebagai berikut : kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan.

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Khoiriyah (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011), menyatakan bahwa secara garis

besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2009) menguraikan beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut: penerangan/pencahayaan, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, pewarnaan, dekorasi, musik dan keamanan.

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam suatu instansi/organisasi, jika ingin bertahan dalam persaingan bisnis dewasa ini. Banyak instansi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu organisasi atau instansi sebaiknya melakukan evaluasi secara kontinyu terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan.

Prestasi kerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Hal ini di kemukakan oleh Rivai (2004) prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

PT. Misaja Mitra merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan udang. Dengan kantor pusat berada di Jakarta yang resmi berdiri sejak tahun 1968. Memiliki tiga kantor cabang perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Pati (Jawa Tengah), Kotabaru (Kalimantan Selatan), dan Tarakan (Kaliman Timur).PT. Misaja Mitra Pati diresmikan pada tanggal 19 April 1994 dan beroperasi dalam pengolahan udang segar dalam bentuk produk Head Less Block Frozen shrimp, Peeld Block Frozen Shirmp, PDO Nobashi Ebi, Frozen Shimp HO PDO Panko Ebi.PT. Misaja Mitra Pati merupakan perusahaan yang memproduksi produknya sesuai pesananan dari pelanggan. Produknya-produknya yang di hasilkan di pasarkan di Jepang dan Eropa.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada PT. Misaja Mitra Pati untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, pendidikan serta prestasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Misaja Mitra Pati. Berdasarkan penjelasan tersebut penulis mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Misaja Mitra Pati”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dipaparkan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Misaja Mitra Pati?
2. Apakah pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas karyawan pada PT. Misaja Mitra Pati?
3. Apakah prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Misaja Mitra Pati?
4. Apakah lingkunga kerja, pendidikan, dan prestasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada PT. Misaja Mitra cabang Pati?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap produktivitas karyawan pada PT.Misaja Mitra Pati.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Misaja Mitra Pati.
3. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Misaja Mitra Pati.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan, pendidikan, dan prestasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada PT. Misaja Mitra cabang Pati.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

- a. Untuk memenuhi salah satu tugas akhir perkuliahan dalam mencapai gelar sarjana.
- b. Untuk mengaplikasikan dan membandingkan antara teori-teori yang didapat dari bangku perkuliahan dengan realitas yang ada di lapangan, dan untuk lebih memahami serta memperluas mengenai manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Lembaga Pendidikan

Kegunaan penelitian bagi lembaga pendidikan adalah sebagai bahan evaluasi bagi mahasiswa, serta kinerja lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks dan penuh dengan persaingan.

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian diharapkan mahasiswa dapat memberikan ide atau saran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada perusahaan tersebut dan bersifat membangun bagi kemajuan perusahaan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Pada penelitian ini merupakan bagian awal skripsi yang memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bagian awal skripsi yang memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dari tiga bagian yaitu landasan teori, penelitian terdahulu, dan hipotesis. Pada bagian landasan teori memuat berbagai penjelasan teori tentang motivasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Pada bagian penelitian terdahulu memuat penjelasan tentang penelitian terdahulu memuat penjelasan tentang penelitian terdahulu yang akan dibandingkan dengan penelitian yang baru ini. Sedangkan pada hipotesis merupakan bagian yang menjelaskan tentang dugaan sementara penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian bab ini merupakan penjelasan mengenai berbagai teori metode atau cara melakukan penelitian ini. Pada bab ini terdiri dari kerangka konseptual, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian bab ini merupakan bab yang menjelaskan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian ini yang dikemudian akan dibahas secara rinci.

BAB V PENUTUP

Bagian bab ini merupakan bagian bab penutup dari penulisan skripsi ini. Pada bagian bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Pada bagian kesimpulan ini merupakan penjelasan inti dari hasil penelitian, sedangkan bagian saran merupakan penjelasan anjuran atau pandangan penulis untuk hasil penelitian skripsi ini.