

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam lingkup kerja suatu perusahaan banyak sekali faktor penunjang yang membuat terlaksannaya aktifitas suatu perusahaan antara lain salah satunya adalah lingkungan kerja. Hal-hal tersebut harus serius untuk diperhatikan untuk pencapaian tujuan utama perusahaan sehingga dapat mendorong berjalannya kegiatan perusahaan sesuai yang diharapkan pimpinan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dengan bagaiman kinerja karyawan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan akan meberikan pengaruh negatif ataupun positif. Kinerja yang positif dapat terjadi jika dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan seperti lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan yang memiliki berbagai karakter melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat berdampak positif dan negatif bagi karyawan dalam mencapai tingkat keberhasilan tiap pegawai . Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari sesuatu yang dinamakan manajemen, dimana dalam mengelola lingkungan kerja agar menjadi nyaman bagi para setiap pegawai. Namun demikian lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, akan tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan memberika hasil kinerja yang kurang baik. Pada saat ini lingkungan harus dapat di desain atau di manajemekan sesuai dengan budaya yang ada diperusahaan untuk membentuk hubungan kerja yang nyaman bagi pekerja dengan lingkungannya guna dalam meningkatkan hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala

macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pegawai bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Saydam (dalam Rahmawanti dkk, 2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan

optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Sehubungan dengan hal itu PT Indah Pontjan yang bergerak dalam bidang pengelolaan kebun kelapa sawit yang memiliki luas lahan sebanyak 526 hektar yang berada di kecamatan Mardinding, Kabupaten Karo. Kebun PT Indah Pontjan ini sebagai salah satu kebun dalam menyuplai kelapa sawit ke pabrik untuk menjadi bahan baku yang akan di produksi menjadi minyak sawit yaitu CPO (*Calm Oil Palm*).

Hal ini menjadi sangat penting menjadi perhatian manajemen PT. Indah Pontjan dalam suasana dan lingkungan kerja yang mendukung guna mendorong karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik. Lingkungan kerja yang kondusif selain dapat memotivasi kerja karyawan, dapat juga meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang bisa menjadikan produktivitas karyawan akan maksimal. Namun pada kenyataannya produktivitas kerja karyawan semakin menurun mengakibatkan adanya *employee Laborn Turn Over* dari tahun ke tahun. Untuk mengetahui *Labor Turn Over* karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit dapat dilihat pada tabel. 1.1

**Tabel 1.1**  
***Labour Turn Over PT Indah Pontjan Lau Pakam Tahun 2017-2019***

No	Tahun	Jumlah karyawan awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	LTO (Persentase)
1	2017	150	8	16	148	11%
2	2018	142	3	14	131	10%
3	2019	131	5	20	116	16%

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa *labour turn over* (jumlah karyawan masuk dan keluar) bagian produksi kebun kelapa sawit pada PT Indah Pontjan terjadi secara fluktuatif. Dengan terjadinya tingkat karyawan yang mengalami arus keluar dan masuk yang tinggi setiap periode dalam setahun dapat menghambat kelancaran produktivitas pekerjaan dalam menghasilkan jumlah produk yang dihasilkan pada unit kebun yang pada akhirnya akan berpengaruh juga pada waktu yang lama yang dibutuhkan dan biaya dalam melaksanakan pelatihan untuk melatih karyawan yang baru di rekrut sehingga akan menjadi ahli dalam

melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaannya dan menambah pengeluaran biaya untuk merekrut atau mencari karyawan baru dalam menutupi kekurangan karyawan dalam proses produksi. Pencapaian target dalam produksi membutuhkan kinerja yang handal. Oleh karena itu perusahaan akan selalu membuat penilaian terhadap tenaga kerja supaya dapat memperoleh hasil yang maksimal yang merupakan tujuan perusahaan dalam perolehan laba yang terbesar. PT Indah Pontjan bagian produksi kebun yang menghasilkan jumlah tandan buah segar yang dihasilkan/dipanen sebagai produknya harusnya mengalami peningkatan dari tahun ke tahun meskipun pada kenyataannya, masih terjadi penurunan produksi pada tahun tertentu. Dalam proses produksi, pihak perusahaan telah mengupayakan perlindungan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya namun tingkat produktivitas yang diharapkan tidak tercapai. Berikut ini dapat dilihat jumlah tandan buah segar kelapa sawit yang dihasilkan PT Indah Pontjan Ssebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Rencana dan Realisasi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi Kebun Kelapa Sawit Pada PT Indah Pontjan Lau Pakam Tahun 2017-2019**

No	Tahun	Rencana Produksi/ Tahun(ton)	Realisasi Produksi/ Tahun(ton)	Persentase
1	2017	18.624	18.434	98%
2	2018	18.712	18.234	97%
3	2019	19.125	18.951	99%

Sumber: PT Indah Pontjan, Tahun 2019

Dari table 1.2 diatas dapat dilihat bahwa dari tahun 2017-2019 hasil produksi cenderung terjadi fluktuatif (naik turun), realisasi yang paling rendah terjadi pada tahun 2018 yaitu hanya sebesar 97%%, sementara itu pada tahun 2019 realisasi perusahaan sempat mencapai 99%. Realisasi produksi selama 3 tahun tersebut tidak ada yang mencapai standar atau bahkan yang melampaui standar perusahaan, pada tahun 2019 mengalami produksi paling tinggi yaitu sebesar 99%, penyebab yang terjadi pada PT Indah Pontjan dikarenakan oleh factor karyawan yang kurang handal dalam menghasilkan tandan buah segar kelapa sawit. Lingkungan kerja karyawan

merupakan suatu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuantujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada tidak memadai atau kurang kondusif, motivasi, semangat kerja, produktivitas kerja karyawan akan menurun, sementara ruang maupun alat-alat kerja yang dimiliki di perusahaan memiliki ruangan yang cukup luas tetapi belum ditunjang untuk fasilitas yang lain seperti warna, penerangan dan alat-alat kerja untuk memanen tandan buah segar yang sudah mulai tidak layak untuk dipakai yang dapat menunjang produktifitas karyawan, Kebanyakan dari karyawan yang ada, bekerja hanya sebatas untuk mencari nafkah dalam memenuhi kebutuhan saja.

Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif pada karyawan diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat. Keahlian dan Lingkungan kerja pada perusahaan ini tentunya masih banyak kekurangan, sebab lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu dapat juga meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang tentunya menjadikan produktivitas karyawan akan menjadi maksimal. Peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya memperbaiki lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan nyaman. Meskipun pengaruh lingkungan kerja ini masih minim dibandingkan faktor lain, namun hal ini yang bisa mengakibatkan kerugian besar perusahaan untuk mengontrol sistem kerja karyawannya. Dengan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan (Bagian produksi Kebun Kelapa Sawit PT Indah Pontjan) Lau Pakam”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dalam penelitian ini diidentifikasi beberapa permasalahan yakni, lingkungan Kerja yang masih kurang nyaman yang mempengaruhi produktifitas karyawan di PT Indah Pontjan Lau Pakam

### 1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan dalam penelitian ini maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah peneliti mengindikasikan masalah, sebagai berikut: Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Indah Pontjan Lau Pakam

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada dalam penelitian ini maka rumusan masalahnya sebagai berikut Seberapa besarkah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Indah Pontjan Lau Pakam?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indah Pontjan Lau Pakam.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan atau keputusan dalam rangka meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang nyaman sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat

3. Bagi pihak lain

Sebagai referensi yang dapat dimanfaatkan lembaga atau calon penelitian lain yang berminat pada kajian yang sama.