

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebuah perusahaan tidak lepas dari manajemen, baik manajemen secara umum maupun manajemen yang spesifik. Kelangsungan hidup perusahaan itu tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan. Banyak perusahaan yang awalnya jaya tetapi dengan perjalanannya yang kurang baik dalam mengatur perusahaan kemudian perusahaan tersebut akan mengalami kerugian, bahkan kebangkrutan. Sebaliknya apabila dalam manajemennya baik, maka perusahaan tersebut akan jaya dan meningkatkan produksinya (mulyadi, 2015).

Tidak kita pungkiri produksi gula Indonesia berdasarkan neraca perdagangan nasional terbukti turun drastis, produksi gula di Indonesia lebih rendah dibandingkan yang dikonsumsi masyarakat. Memenuhi kebutuhan konsumsi masyarakat pemerintah masih mengimpor gula dari negara lain. Pembinaan terhadap petani tebu sangat diperlukan, pabrik gula sebagai unit terdepan dalam produksi gula nasional juga mempunyai peran yang penting dengan berbagai upaya pemerintah harus membuktikan keprihatinannya terhadap masalah ini. Pemerintah telah mencanangkan program revitalisasi peningkatan produksi gula nasional dengan sasaran tercapainya swasembada gula. Upaya ini akan terbukti manjur dan tentunya jika produktivitas dan

produksi gula disetiap pabrik gula meningkat maka akan berkontribusi positif bagi produksi gula nasional, dan pada gilirannya swasembada gula akan dicapai. Oleh karena itu industri gula perlu mendapatkan perhatian serius demi kelangsungan hajat hidup orang banyak dan ladang pencaharian bagi petani, pedagang, karyawan beserta seluruh anggota keluarganya, sekaligus sebagai penggerak roda perekonomian dan stabilitas sosial bangsa.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang dan jasa. Produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci yang dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Menurut Hasibuan 2010 (Putu dan Agung).

Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan atasan, rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya menurut Edy (Putu dan Agung). Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerja sama yang baik antara individu dari semua elemen dalam perusahaan dengan tidak

memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan kerja pada penelitian ini lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik, dapat dikatakan lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang terdapat disekeliling karyawan yang dapat dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negatif maupun positif terhadap hasil dari pekerjaan. Menurut feriana (Putu dan Agung)

Pelatihan kerja akan memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan, perubahan sikap, dan perilaku dalam bekerja. Perkembangan teknologi yang semakin berkembang menuntut karyawan memiliki kemampuan yang sesuai. Kemampuan, ketrampilan akan semakin baik apabila diasah secara berkelanjutan. Peningkatan ketrampilan teknis akan diutamakan dalam pelatihan yang akan diberikan perusahaan terhadap karyawan. Pelatihan yang dilaksanakan perusahaan agar produktivitas dapat tercapai. Pelatihan yang dilaksanakan secara rutin dan dibarengi dengan pemberian motivasi yang tepat maka karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas dapat dicapai jika karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, ketrampilan, kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja. Perusahaan setiap tahun akan menetapkan produktivitas yang lebih dari tahun sebelumnya. Rivai (2016 dalam Hendra Susilo)

Perusahaan pasti menginginkan peningkatan produktivitas, produktivitas ini sangat erat dengan motivasi kerja, apabila pemimpin mampu memberikan motivasi kepada karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Tetapi kalau pemimpin tidak bisa memimpin tidak bisa memotivasi karyawan atau karyawan tidak termotivasi maka seseorang karyawan justru akan menurunkan produktivitasnya.

Motivasi merupakan dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tentu pasti akan ada faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat faktor tersebut. Kebutuhan atau keinginan seseorang tidak akan sama antar yang satu dengan yang lain. Keinginan dan kebutuhan yang beragam itu terjadi karena proses mental dan karakteristik yang terjadi pada diri seseorang karyawan. Sikap yang berbeda-beda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya juga akan berbeda pula. (Mulyadi 2015)

PG Rejo Agung Baru madiun melakukan pergantian mesin baru yang membuat karyawan harus mampu beradaptasi dalam menjalankan proses produksi. Akan tetapi karyawan masih terbiasa dengan cara pengoprasian mesin yang lama, sehingga karyawan mengalami kesulitan ketikan mesin giling yang baru beroperasi. Kemampuan serta keahlian dalam pengoprasian mesin baru menjadi kendala, kondisi tersebut membuat karyawan harus mampu menyesuaikan dengan kondisi baru. Perbedaan

jumlah kapasitas mesin juga menuntut karyawan lebih ulet dalam mengerjakan proses produksi. Agar pemenuhan target dari perusahaan juga dapat terpenuhi. Tingkat motivasi dalam melakukan pekerjaan juga menentukan hasil target yang akan dicapai. Pergantian mesin produksi yang baru dengan jumlah kapasitas yang besar dan mesin yang lebih canggih hasil produktivitas mengalami penurunan. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan yang berkualitas dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas, sebaliknya lingkungan yang tidak sesuai akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasar hal tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian untuk membuktikan bahwa lingkungan fisik, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PG Rejo Agung Baru Madiun. Peneliti mengambil judul dalam penelitiannya sebagai berikut “Pengaruh Lingkungan Fisik, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang dapat mempermudah langkah-langkah penyelesaian. Adapun permasalahan yang penulis ungkapkan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun ?



2. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun ?
4. Apakah Lingkungan Fisik, Pelatihan, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Lingkungan Fisik, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun dalam penelitian ini dititik beratkan pada karyawan bagian produksi.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan penelitian**

Agar penelitian lebih terfokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui apakah Lingkungan Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun.
2. Mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun.

3. Mengetahui apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun.
4. Mengetahui apakah Lingkungan Fisik, Pelatihan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PG Rejo Agung Baru Madiun  
Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dan penetapan kebijakan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Peneliti  
Menerapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan pada realita yang ada pada lembaga serta menambah pengetahuan.
3. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo dapat digunakan sebagai tambahan bahan khususnya bagi perpustakaan untuk menambah dan melengkapi koleksi bacaan.
4. Bagi pihak lain  
Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan dan referensi untuk mengadakan penelitian sejenis di kemudian hari.