

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan . Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dari perusahaan, yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaannya juga akan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan ( Astianto , 2014).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan , diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja , baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya yang memiliki batasan fisik dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan memperhatikan beban kerja. Menurut Munandar (2011:385) “Beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari karyawan dalam mengerjakan kerja sesuai target dan waktu ”.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Desmonanda (2016:1181) “lingkungan kerja adalah suatu situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan kerja itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya”.

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan berpengaruh dalam produktivitas karyawan. Aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain ; pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan , kondisi tenaga kerja, iklim kerja dan sehat tidaknya perkerja dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat mendorong karyawan dalam mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

Selain itu, dalam meningkatkan produktivitas perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah emosional karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan juga bisa diartikan rasa senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja juga bisa diartikan rasa senang atau tidak senang seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan yang mampu mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas (Pramita dkk, 2012). Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka membuat karyawan lebih produktif dan menurunkan potensi terjadinya pemerataan terhadap karyawan. Selain itu karyawan yang sangat puas dengan pekerjaan mereka cenderung setia terhadap perusahaannya dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan berkeinginan keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Ovinda (2013) bahwa kepuasan karyawan akan berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan.

PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia (PT. HATNI) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perikanan khususnya dalam usaha industri pengolahan dan pengawetan ikan (ikan laut) yang berdiri pada tahun 2004 berdasarkan akta nomor 13 tanggal 28 Januari 2004 dari Notaris Johannes Limardi Soenarjo, SH., MH., berubah menjadi nama PT Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia yang berkedudukan di Desa Tlogosadang, Kecamatan Paciran, Kabupaten Lamongan. Produksi dari PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia (PT. HATNI) adalah *Frozen Fish* (Ikan Beku) dimana dominan jenis ikan Swaggi dan Kuniran. Dari produk tersebut seluruhnya dipasarkan ke luar negeri utamanya China. Adapun bahan bakunya berasal dari TPI Brondong yang merupakan hasil dari tangkapan nelayan Brondong dan sekitarnya. Salah satu komponen terpenting dalam sebuah proses produksi adalah bahan baku. Dalam menghadapi persaingan pasar ekspor ikan swaggi yang ketat PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia harus teliti dalam hal perencanaan persediaan bahan baku sehingga dapat menghitung tingkat pembelian optimal agar tidak terjadi kelebihan atau kekurangan persediaan agar dapat menghemat biaya dan tidak mengganggu



kelancaran proses produksi guna memenuhi permintaan konsumen. Sedangkan tenaga kerja yang terserap berasal dari penduduk Tlogosadang dan sekitarnya seperti Weru Lor, Paloh, Sidokumpul, Karangtumpuk, Banyutengah sehingga keberadaannya memberikan sumbangsih dalam mengatasi pengangguran.

Seperti perusahaan pada umumnya PT Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia memberlakukan sistem 5 hari kerja. Namun dalam praktik kerjanya seringkali melebihi dari sistem kerja karena adanya karyawan yang libur kerja pada jam kerja disebabkan kepentingan lain ataupun keadaan yang tidak memungkinkan dalam melaksanakan tugas. Hal ini diwajibkan karyawan bagian produksi untuk mematuhi dan mentaati peraturan di perusahaan PT HATNI. Semakin sering karyawan tidak masuk kerja, akan terjadi tidak disiplinnya karyawan yang berakibat menumpuknya jumlah pasokan ikan yang akan diproduksi. Selain itu faktor yang menyebabkan tingkat berubah – ubanya kinerja karyawan diakibatkan adanya jumlah pasokan ikan yang tidak tetap, di bulan januari – bulan juni jumlah pasokan ikan yang di produksi melebihi kapasitas target yang akan diproduksi. Sedangkan karyawan yang akan melakukan produksi tidak bisa memproduksi ikan secara maksimal, diakibatkan kurangnya karyawan yang memproduksi ikan dan pasokan dari ikan yang datangnya telat di perusahaan ikan swanggi, hal ini akan berdampak pada beban kerja yang banyak dan target waktu dari perusahaan tidak sesuai penjadwalan pengiriman ikan.

Sehingga, berhasil tidaknya pencapaian target perusahaan akan bergantung pada produktivitas tenaga kerja. Dengan produktivitas kerja yang maksimal, perusahaan akan lebih efektif untuk mencapai target produksi. Produktivitas kerja tersebut didasari oleh tenaga kerja yang memiliki lingkungan kerja yang baik, beban kerja yang sesuai, dan kepuasan kerja. Dengan lingkungan kerja yang baik seperti jam kerja sesuai dengan standar, maupun beban kerja yang sesuai, akan menimbulkan kepuasan tersendiri untuk tenaga kerja. Sedangkan dengan target dari PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia yang tergolong tinggi, mengakibatkan pekerja harus meluangkan waktu diluar kerja untuk mencapai target dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga pekerja kehilangan waktu untuk beristirahat. Beban kerja yang berlebihan akan menghambat produktivitas tenaga kerja sehingga mengalami ketidak seimbangan.

Oleh karena itu timbul pemikiran keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan peneliti dasar latar belakang masalah tersebut, maka dipandang layak untuk meneliti dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja, Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia**”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia?
2. Apakah pengaruh beban kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia?
3. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia?
4. Apakah pengaruh terhadap lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ialah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia.
4. Mengetahui pengaruh terhadap lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia.



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan agar dapat memperhatikan lingkungan, beban, dan kepuasan kerja karyawan sehingga produktivita kerja dapat meningkat. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.
2. Bagi Universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam memberikan informasi dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya pada penelitian yang berkaitan dengan pengaruh terhadap lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap prodktivitas tenaga kerja.
3. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk informasi dan gambaran sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia.

#### **1.5 Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini ialah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi di PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia



**Halaman Ini Sengaja Dikosongkan**