PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN KETRAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BINTAN INTAN GEMILANG (BIG) KIJANG

SKRIPSI

CINDI AMALIA

NIM : 16612004

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG
2020

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Umumnya sebuah perusahaan yang didirikan memiliki harapan dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasi tersebut diperlukan beberapa faktor pendukung yaitu tenaga kerja, modal dan keahlian. Faktor-faktor tersebut tidak dapat berjalan dengan sendiri-sendiri melainkan harus adanya keterkaitan dan saling mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Faktor utamanya adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan yang memiliki peran penting sebagai penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Perusahaan dalam bentuk skala kecil maupun skala besar tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, fikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dapat memungkinkan untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapakan oleh perusahaan atau organisasi.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi pembentukan prilaku seorang

karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat ia bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan kondisi secara non fisik. Lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011).

Kondisi lingkungan fisik dimana karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap rasa aman, kinerja dan kualitas kerja mereka. Artinya, lingkungan fisik yang berbeda dapat memberikan hasil kerja yang berbeda bagi setiap karyawan. Manajer perusahaan harus dapat merancang strategi agar faktor-faktor fisik seperti penerangan, kebisingan dan getaran, suhu, kelembaban, dan kualitas udara dapat dikendalikan serta tidak berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan lingkunan kerja fisik yang baik dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitasnya di perusahaan. Selain itu ada lingkungan kerja non fisik yang juga memiliki dampak terhadap produktivitas karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2011), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi, lingkungan

kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja non fisik sebagai segala kondisi atau keadaan yang terjadi di lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik dipengaruhi oleh struktur kerja, perhatian pemimpin, dukungan pemimpin, tanggung jawab kerja, dan kerja sama antar kelompok, serta lancarnya komunikasi. Suasana hangat antara pimpinan dengan karyawan dan keakraban yang terjalin antar karyawan merupakan sedikit gambaran mengenai lingkungan kerja non fisik.

Dengan lingkungan kerja non fisik yang baik, tidak ada kesenjangan antar karyawan, baik karyawan maupun pimpinan mengerti hak dan kewajiban masing-masing serta pimpinan dapat mengayomi bawahannya pada akhirnya akan tercipta integrasi dan iklim yang positif dalam perusahaan. Apabila suasana kerja kondusif, maka secara otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja dan rasa nyaman di dalam perusahaan. Sebaliknya, bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik apabila dalam lingkungan kerjanya tidak mendapatkan ketenangan dan tidak termotivasi sehingga beresiko menurunkan kinerja karyawan tersebut (Sumarni, 2010).

Produktivitas kerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan stau pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, atau dapat pula dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang atau karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat

dari kualitas dan kuantitasnya. Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target kantor dapat tercapai .Untuk meningkatkan produktivitas kerja pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan atau pegawai dapat dikatakan produktif apabila karyawan atau pegawai mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan harapan dalam waktu yang singkat dan tepat bahkan mampu menggunakan waktu yang diberikan untuk memproduksi atau menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Kemampuan karyawan dalam menghasilkan atau memproduksi barang dan jasa dapat didukung oleh fasilitas yang memadai yang lengkap sehingga karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya dalam bekerja.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan, Rencana Produksi dan Realisasi Produksi Karyawan pada PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang

Tahun	Total Karyawan	Rencana Produksi	Realisasi Produksi
2016	30	2.000 kg	2.000 kg
2017	30	2.000 kg	1.925 kg
2018	30	2.200 kg	1.900 kg
2019	30	2.500 kg	1.890 kg

Sumber : Data PT. Bintan Intan Gemilang Tahun 2020

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat tingkat produktivitas karyawan dalam kurun waktu 4 tahun terakhir mengalami fluktuasi naik turun. Dimana pada tahun

terakhir PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang mengalami penurunan produktivitas.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi produksi PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang mengalami penurunan, dari rencana produksi 2.500 kg realisasi produksi menurun menjadi 1.890 kg sehingga dari segi profit pun perusahaan mengalami penurunan. Menurunnya produktivitas disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Kondisi fisik kantor PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang dapat dikatakan baik, dimana setiap bagian memiliki ruangan tersendiri. Ruangan kerja dinilai tidak layak karena bergabung dengan gudang perusahaan, sehingga terlihat tidak nyaman dan sangat sempit. Terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang baik karena kondisi suhu udara yang ada dibeberapa ruangan tersebut dirasakan kurang sejuk, bahkan terkadang terasa panas. Hal ini disebabkan sistem pendingin ruangan yang sering tidak berfungsi bahkan tidak diganti jika rusak oleh perusahaan sehingga karyawan merasa tidak nyaman bekerja didalam ruangan.

Berdasarkan hasil pra survey pada hari senin, tanggal 24 Februari 2020 jam 10.45 wib, pada ruangan kerja di perusahaan tidak semua ruangan kerja mempunyai sistem pendingan ruang, hal ini dikarenakan keterbatasan perusahaan dalam menyediakan pendingin ruangan, bahkan ada sebuah ruangan yang memang tidak tersedia kipas angin. Pada PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang terdapat 5 (lima) ruangan, yaitu ruangan pimpinan, ruangan kerani serta 3 gudang. Gudang es atau lemari es menggunakan mesin pendingin berupa mesin pendingin

untuk mendinginkan ikan. Demikian pula sirkulasi udara di beberapa ruangan kerja pun dapat dikatakan kurang baik, karena ventilasi udara yang kurang baik, ventilasi udara pada ruang kerani dan gudang peralatan jarang diperhatikan kondisinya sehingga kondisi ventilasi udara sangat penuh dengan debu. Kondisi ini menimbulkan rasa kurang nyaman bagi para karyawan.

Sedangkan pada lingkungan kerja non fisik kurangnya komunikasi yang dibentuk oleh pimpinan terhadap karyawan, pimpinan lebih memilih berkomunikasi dengan asisten pimpinan dibandingkan berkomunikasi dengan karyawan, sehingga karyawan merasa tidak diperhatikan oleh pimpinan. Selain itu komunikasi antar karyawan juga tidak berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan kurangnya waktu istirahat yang disediakan oleh pimpinan terhadap karyawan, hal ini dibenarkan oleh salah satu karyawan pada wawancara singkat pada hari senin, 24 Februari 2020, bahwa waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan sangatlah singkat sehingga karyawan jarang berkomunikasi, bahkan tidak kenal dengan karyawan yang lainnya.

Menurut wawancara pada bagian staf administrasi beberapa karyawan tidak memiliki keahlian dan keterampilan dalam bekerja. Keterampilan karyawan pada PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang hanya berdasarkan pengalaman kerja, sehingga keterampilannya sangat minim dalam bekerja. Pemilihan karyawan bukan didasari oleh keahlian atau keterampilan karyawan melainkan adanya hubungan saudara antar karyawan. Sehingga dalam bekerja banyak karyawan yang tidak tahu dan tidak mengerti tentang bekerja diperusahaan, serta

kurangnya pelatihan untuk keterampilan yang disediakan oleh perusahaan menyebabkan karyawan menjadi tidak terlatih dan tidak berkembang.

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang.

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1.	SD	5
2.	SMP/SLTP	9
3.	SMA/SMK	12
4.	S1	4
Jumlah		30

Sumber : Data PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang Tahun 2020.

Berdasarkan tingkat pendidikan karyawan pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang memiliki 4 (empat) tingkat pendidikan yang terdiri dari lulusan SD, SMP/SLTP, SMA/SMK, serta S1 (sarjana). Pada PT. Bintan intan Gemilang (BIG) Kijang adanya karyawan lulusan Sekolah Dasar (SD) sehingga keterampilan karyawan pun sangat minim, hal ini disebabkan kurangnya pengetahuan serta ilmu yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf administrasi karyawan dengan lulusan Sekolah Dasar (SD) tidak ditempatkan pada posisi produksi, hal ini dikarenakan karyawan dengan lulusan SD cenderung bekerja lebih lambat serta belum mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan seingga perusahaan berinisiatif untuk menempatkan karyawan dengan lulusan SD selain pada produksi. Keterampilan kerja karyawan dapat menjadi faktor penting untuk mengkoordinasikan dan mengelola faktor produksi dalam menghasilkan barang atau jasa. Keterampilan karyawan dapat menentukan produktivitas kerja karyawan, berdasarkan jenjang tingkat pendidikan, karyawan yang memiliki lulusan Sekolah Dasar (SD) kurang memiliki keterampilan dalam

bekerja, serta menjadi faktor rendahnya produktivitas kerja pada karyawan PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang.

Tabel 1.3
Jumlah dan Posisi Kerja Karyawan PT. Bintan Intan Gemilang (BIG)

No.	Nama Karyawan	Tingkat Pendidikan	Posisi Kerja
1.	Nn	SLTP	Bagian Admin
2.	Ts	SMK	Bagian Umum
3.	Zi	S1	Bagian Keuangan
4.	Da	SD	Bagian Umum
5.	Si	SLTP	Bagian Pelayanan
6.	Cc	S1	Bagian Umum
7.	Ka	SD	Bagian Umum
8.	Gi	SLTP	Bagian Pelayanan
9	Ln	SMK	Bagian Pemasaran
10.	Ji	SMK	Bagian Pelayanan
11.	Ff	SLTP	Bagian Umum
12.	Rb	SMK	Bagian Admin
13.	Jd	SMK	Bagian Admin
14.	Ld	SLTP	Bagian Pelayanan
15.	Ac	SMK	Bagian TI
16.	Ai	SD	Bagian Admin
17.	Su	SLTP	Bagian Admin
18.	Kn	SMA	Bagian Pelayanan
19.	Jn	SD	Bagian Umum
20.	Kl	SMK	Bagian Pemasaran
21.	Ds	SLTP	Bagian Pelayanan
22.	Ss	SMA	Bagian Admin
23.	At	SD	Bagian Umum
24.	Am	SMK	Bagian TI
25.	Ls	SMA	Bagian Keuangan
26.	Mn	S1	Bagian TI
27.	Dn	S1	Bagian Pemasaran
28.	Th	SMK	Bagian Pelayanan
29.	Ks	SLTP	Bagian Umum
30.	Hb	SLTP	Bagian Pemasaran

Sumber : Data PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang Tahun 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui lulusan SD banyak ditempatkan dibagian umum yang tidak berkaitan dengan produksi, hal ini dikarenakan

perusahaan kwatir jika lulusan SD tidak mampu untuk memproduksi sesuai target yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melanjutkan penelitian yang dilakukan mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang".

1.2 Rumusan masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang?
3. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang?
4. Apakah lingkungan fisik, lingkungan non fisik dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang.
3. Untuk mengetahui keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan terutama untuk penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, keterampilan kerja serta produktivitas kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti serta menambah pengetahuan peneliti tentang pengaruh

lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, keterampilan kerja dan produktivitas kerja.

2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta peningkatan keterampilan kerja karyawan pada PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan ini secara garis besar terdiri dari lima bab yang kemudian menjadi sub sub bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas mengenai Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang tinjauan kepustakaan yang berisikan teori-teori yang relevan sebagai landasan pendekatan untuk memecahkan masalah yang disusun ke dalam uraian masalah.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dibahas mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, analisis pengolahan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengurai tentang hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.