**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertugas melaksanakan kegiatan oprasional.Mereka beraktivitas di lingkungan keraja yang kemungkinan berpengaruh pada produktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung produktivitas karyawan dalam bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif dapat menganggu konsentrasi kerja karyawan. Oleh sebab itu , pimpinan perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya guna mencapai dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat perpengaruh baik positif maupun negative terhadap perusahaan. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan.Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya.

Faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung produktivitas.Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran karyawan dan pimpinan sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut.Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah produktivitas karyawan yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian dilakukan pada PT. Interfood Sukses Jasindo. Pada bagian berikutnya akan dijelaskan landasan teori yang digunakan untuk menjawab persoalan penelitian, serta penjelasan mengenai metodologi penelitian. Lingkungan kerja merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesame rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Menurut Sedermayanti (2012) lingkungan kerja internal dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja internal merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja internal yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktifitas karyawan. Lingkungan kerja internal yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisien, motivasi dan prestasi. Selain itu diperlukan juga pelatihan. Karna pelatihan juga memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan. Berdasarkan pra survey pada PT.Interfood Sukses Jasindo masalah pelatihan kerja adalah masih terdapat permasalahan dimana pelatihan kurang mendapat perhatian dari perusahaan.Padahal bagi perusahaan dengan cakupan eksport dinilai pelatihan karyawan penting dalam smemberikan pengetahuan tentang bagaimana criteria produk yang layak dieksport.Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat memungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2016-102) produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.Produktivitas karyawan merupakan suatu ukuran standar perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Pencapaian hasil ini biasannya ditentukan oleh target yang ditetapkan perusahaan. Oleh sebab itu suatu perusahaan memiliki karyawan professional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatan secara maksimal meskipun peralatan modern telah tersedia.Suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuan apabila produktifitas karyawan rendah.Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting karena dapat menggambarkan tingkat efesiensi kerja karyawan.

Pelatihan merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta etitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari- hari.Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta etitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Menurut Mangko Negara (2013) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistemmatis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Untuk mengetahui permasalah yang terjadi sesuai dengan variabel, penulis melakukan pra survey kepada 10 orang karyawan dengan data sebagai berikut :

**Table 1.1**

**Hasil pra survey lingkungan kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No  | Pernyataan- pernyataan | Persentase |
| Setuju  | Jumlah  | Tidak Setuju | Jumlah |
| % | % |
| 1 | Penerangan cahaya di tempat lingkungan kerja | 5 | 40% | 7 | 70% |
| 2 | siklus udara di lingkungan kerja  | 3 | 30% | 6 | 80% |
| 3 | Kebisingan lingkungan di tempat kerja | 4 | 20% | 8 | 60%s |
| 4 | Bau tidak sedap dilingkungan kerja | 4 | 30% | 7 | 70% |
| 5 | Materi yang dapat disampaikan menambah materi lingkungan kerja | 3 | 30% | 6 | 80% |
| 6 | materi lingkungan kerja harus sesuai dengan yang diharapkan | 5 | 20% | 6 | 60% |
| 7 | Penyampaian lingkungan kerja memberikan yang sangat menarik dan mudah mengingatnya | 2 | 40% | 7 | 70% |
| 8 | Lingkungan kerja Peserta memiliki antusias yang tinggi | 2 | 30% | 8 | 60% |
| 9 | Lingkungan kerja atau instruktur ahli dalam bidangnya | 3 | 40% | 6 | 70% |
| 10 | Lingkungan kerja dan waktu pelaksanaan mencukupi dalam memahami materi | 5 | 30% | 8 | 80% |

**Table 1.2**

**Hasil Pra Survey Pelatihan Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No  | Pernyataan- pernyataan | Persentase |
| Setuju  | Jumlah  | Tidak Setuju | Jumlah |
| % | % |
| 1 | Pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan | 4 | 40% | 6 | 60% |
| 2 | Pelatihan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaatss | 2 | 20% | 8 | 80% |
| 3 | Penyelenggaraan pelatihan dapat memperbaiki kualitas tenaga kerja | 3 | 30% | 7 | 70%s |
| 4 | Pelatihan dapat meningkatkan karyawan untuk lebih bertanggung jawab | 4 | 40% | 6 | 60% |
| 5 | Materi yang disampaikan menambah pengetahuan peserta pelatihans | 2 | 20% | 8 | 80% |
| 6 | Materi pelatihan sejalan dengan yang diharapkan oleh peserta pelatihan | 3 | 30% | 7 | 70% |
| 7 | Penyampaian yang diberikan pelatih sangat menarik sehingga mudah mengingatnya | 4 | 40% | 6 | 60% |
| 8 | Peserta pelatihan memiliki antusias yang tinggi | 2 | 20% | 8 | 80% |
| 9 | Pelatihan atau instruktur spelatihan ahli dalam bidangnya | 3 | 30% | 7 | 70% |
| 10 | Waktu pelaksanaan pelatihan mencukupi dalam memahami materi | 4 | 40% | 6 | 70% |

**Table 1.3**

**Hasil Pras Survey Produktifitas Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No  | Pernyataan- pernyataan | Persentase |
| Setuju  | Jumlah  | Tidak Setuju | Jumlah |
| % | % |
| 1 | Apakah karyawan produktifitas mampu menjalankan produktifitas dengan baik | 3 | 30 % | 6 | 60% |
| 2 | Apakah keterampilan produktifitas lebih mampu bekerja dengan baik | 4 | 40 % | 7 | 70% |
| 3 | Apakah manajemen produktifitas kerja mampu mengendalikan staf  | 3 | 30% | 7 | 70%s |
| 4 | Apakah hubungan industrial menciptakan ketenaga kerja yang sesungguhnya  | 4 | 40% | 6 | 60% |
| 5 | Apakah tingkat penghasilan dapat memadai | 2 | 20% | 8 | 80% |
| 6 | Materi pelatihan sejalan dengan yang diharapkan oleh peserta pelatihan | 4 | 40 % | 6 | 60% |
| 7 | Apakah pengaruhnya gizi dan kesehatan dapat dipenuhi oleh produktifitas kerja | 3 |  30 % | 6 | 60% |
| 8 | Apakah lingkungan dan iklim kerja dapat mendorong karyawan yang baik | 2 | 20% | 8 | 80% |
| 9 | Apakah saran dan produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja | 4 | 40 % | 6 | 60 % |
| 10 | Apakah kesempatan berprestasi terhadap produktifitas kerja. | 3 | 30% | 7 | 70% |

Dari pra survey yang yang dilakukan penulis masih ada yang tidak setuju sebesar 60% di variabel ligkungan kerja, 60% di variabel pelatihan, 70% produktivitas di PT. Interfood Sukses Jasindo.

* 1. **Identifikasi Masalah**

Menurut Noor (2017:243) bahwa identifikasi masalah berarti mengenali berbagai masalah yang relevan dengan topic penelitian. Dengan kata lain, pada bagian identifikasi masalah dapat dikemukakan hasil eksplorasi berbagai masalah yang mungkin ada dilokasi penelitian berkaitan dengan topic yang diteliti. Pada bagian identifikasi masalah ini, peneliti hanya mengemukakan secara ringkas pokok- pokok masalah yang telah di identifikasi. Berdasarkans latar belakang masalah yang dikemukakan di atas agar menghindari kesalahan dalam penafsiran terhadap apa yang akan di teliti maka peneliti mengajukan indentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan belum sepenuhnya merasakan pelatihan yang di selenggarakan PT Interfood Sukses Jasindo.
2. Karyawan belum sepenuhnya memahami pentingnya lingkungan kerja internal dengans benar.
3. Produktifitas karyawan PT Interfood Sukses Jasindo belum maksimal dalam memenuhi target yang ditentukan oleh PT Interfood Sukses Jasindo.

**1.3 Batasan Masalah**

Sugiyono (2017:387) menyimpulkan bahwa “ karena keterbatasan waktu, dana, tenaga, tenaga teori dan supaya peneliti lebih mendalam maka penelitian dibatasi pada beberapa variable saja.

Agar penelitian yang dilakukan ini lebih terarah maka produktifitas melakukan masalah pada lingkungan kerja internal dan pelatihan di PT Interfood Sukses Jasindo.

* 1. **Rumusan Masalah**

Menurut Sugiyono (2017:52) “Rumusan masalah adalah merupakan pertanyaan penelitian, sebagai panduan bagi peneliti untuk menentukan teori yang akan di pakai, perumusan hipotesis, pengembangan instrument, dan teknik statistik untuk analasis data”.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan pada PT Interfood Sukses Jasindo kecamatan Deli serdang
2. pelatihan karyawan berpengaruh terhadap produktifitas pada PT Interfood Sukses Jasindo Kecamatan Deli Serdang
3. lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan pada PT Interfood Sukses Jasindo Kecamatan Deli Serdang
	1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian tersebut selalu menuliskan apa yang ingin dicapai dalam rumusan masalah. Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas Karyawan PT Interfood Sukses Jasindo Kecamatan Deli serdang
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan PT Intrfood Sukses Jasindo
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap sproduktifitas PT interfood Sukses Jasindo
	1. **Manfaat Penelitian**

 Adapun Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. bagi Peniliti

Penelitian ini sebagai pengalaman, pengetahuan dan pengembangan teori yang selama ini diperoleh dalam proses perkuliahan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Internal dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Karyawan.

1. Bagi PT Interfood Sukses Jasindo

Manfaat bagi PT Interfood Sukses Jasindo untuk mengetahui naik atau turunya pendapatan atau penghasilan selama sebulan atau pertahunya

1. Bagi Universitas Muslim Nusantara Al- Washliyah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan khususnya berkaitan dengan Produktifitas dan perbandingan untuk membuat penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan dating.

1. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan khususnya berkaitan dengan Produktifitas dan perbandingan untuk membuat penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang.