

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdirinya suatu perusahaan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya tujuan itu sama, tetapi proses pencapaiannya yang berbeda. Tujuan perusahaan yang merupakan penerjemahan dari visi suatu perusahaan adalah untuk mencapai keuntungan yang maksimal dan untuk menjamin keberlangsungan hidup suatu perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kemampuan manajer dalam mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan yang dilakukan meliputi kegiatan pemasaran, keuangan, produksi, administrasi, personalia, serta umum. Fungsi personalia dalam perusahaan merupakan suatu penggerak yang menentukan berjalan atau tidaknya fungsi-fungsi perusahaan yang lain.

Perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Melalui suatu perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang matang, diharapkan produktivitas kerja dari karyawan yang sudah ada dapat ditingkatkan.

Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti halnya pada lingkungan kerja, stress kerja, kedisiplinan kerja, dan semangat kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan bersama di dalam suatu perusahaan.

Sutrisno (2009: 109) mengemukakan bahwa produktivitas pada intinya adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja beberapa diantaranya adalah (1) lingkungan kerja (2) stres kerja (3) kedisiplinan (4) semangat kerja. Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada disekeliling dan melingkupi

kerja karyawan di perusahaan. Lingkungan kerja dalam perusahaan dapat berupa struktur tugas, lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup, kenyamanan lingkungan kerja tanpa suara bising yang mengganggu konsentrasi kerja bahkan tidak adanya gangguan pada fisik, suhu, udara yang cukup, ketersediaan sarana kerja, kesejahteraan karyawan, dsb.

Stres kerja adalah respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan beban atasannya, misalnya bagaiman respon tubuh seseorang manakala yang bersangkutan mengalami pekerjaan yang berlebihan. Bila karyawan sanggup mengatasinya artinya tidak ada gangguan fungsi organ tubuh, maka dikatakan yang bersangkutan tidak mengalami stres. Tetapi sebaliknya jika ternyata karyawan mengalami gangguan pada satu atau lebih fungsi organ tubuh mengakibatkan seseorang tidak lagi dapat menjalankan tugasnya dengan baik maka dia mengalami stres.

Kedisiplinan kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Semangat kerja merupakan keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Apabila mampu meningkatkan semangat kerja, perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan diharapkan pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan labour turn over dapat diperkecil.

Melalui 4 (empat) faktor tersebut diharapkan akan menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Sebab itu keberadaan perkembangan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) semakin penting. Hal ini

bahwa perusahaan yang mempekerjakan karyawan, menginginkan suatu hasil serta manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam sebuah perusahaan.

Di Indonesia terkenal dengan hasil pertanian yang sangat besar salah satunya pada hasil pertanian tebu yang menyebabkan banyaknya industri-industri yang memproduksi tanaman tersebut. Komoditas tebu merupakan salah satu tanaman perkebunan semusim yang menghasilkan produk akhir gula. Gula merupakan salah satu komoditas pertanian yang telah ditetapkan Indonesia sebagai komoditas khusus (*special products*) dalam forum perundingan Organisasi Perdagangan Dunia (WTO), bersama beberapa komoditas pertanian lainnya. Selain sebagai salah satu bahan makanan pokok, gula juga merupakan sumber kalori bagi masyarakat. Sebagai bahan pemanis utama, gula digunakan pula sebagai bahan baku pada industri makanan dan minuman.

Industri gula tebu diharapkan dapat memberikan dampak terhadap struktur perekonomian wilayah dengan meningkatkan pendapatan daerah. Dengan meningkatkan pendapatan daerah maka industri gula harus meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Dimana produktivitas perusahaan meningkat akan meningkatkan keuntungan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) yang berkantor pusat di Jalan Merak no. 1 Surabaya ini merupakan satu-satunya badan usaha milik negara yang mengusahakan komoditas tunggal, yakni gula dengan kontribusi sekitar 16-18% terhadap produksi nasional. Sebagian besar bahan baku berasal dari tebu rakyat yang diusahakan para petani sekitar melalui kemitraan dengan pabrik gula (PG). sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) NO. 16 tanggal 14 Februari 1996.

PG. Semboro merupakan salah satu unit produksi PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) yang mengolah bahan baku tebu menjadi Gula Kristal Putih I (GKP I) beroperasi sejak tahun 1928. Pabrik Gula Semboro yang berlokasi di Desa Semboro Kecamatan Semboro Kabupaten Jember. Dalam operasinya PG. Semboro Bagian Produksi di Kec. Semboro Kab. Jember terbagi dalam beberapa

bagian yaitu Administratur membawahi 4 (empat) bagian yaitu bagian instalasi dan pabrikasi (pabrik), bagian tanaman, TUK. Untuk bagian pabrik membawahi 11 (sebelas) sub bagian, bagian tanaman membawahi 6 (enam) rayon dan peltek/OBM, dan untuk bagian TUK membawahi 5 (lima) sub bagian.

Produksi merupakan upaya atau kegiatan untuk menambah nilai pada suatu barang. Arah kegiatan ditujukan kepada upaya-upaya pengaturan yang sifatnya dapat menambah serta menciptakan kegunaan (*utility*) dari suatu barang atau mungkin jasa. Pada bagian produksi terdapat beberapa bagian. Bagian tanaman (*on farm*) dan pengolahan (pabrikasi) dan instalasi (*off farm*). Kegiatan produksi bagian pabrikasi (*off farm*) adalah bagian produksi yang paling penting dalam menghasilkan gula dengan kualitas yang baik. Dimana kedua bagian (instalasi dan pabrikasi) tersebut mempunyai tugas yang berbeda. PG. Semboro memiliki karyawan bagian produksi sebanyak 946 orang karyawan. Dimana 946 orang karyawan tersebut terbagi pada karyawan pabrikasi sebanyak 346 orang dan karyawan instalasi 600 orang. Bagian produksi yang mengolah tebu menjadi Gula Kristal Putih (GKP) adalah bagian pabrikasi yang mempunyai banyak stasiun yang bertanggung jawab mengawasi pekerjaan masing-masing.

PG. Semboro Kab. Jember mengalami tingkat produktivitas kerja yang tidak stabil. Agar produktivitas kerja perusahaan naik dengan stabil dan terus menerus dari tahun ke tahun, maka salah satu upaya tersebut diantaranya dengan memperhatikan kondisi tempat kerja yang baik, beban kerja karyawan, hubungan karyawan yang baik dan penerapan kedisiplinan kerja serta mendorong semangat kerja karyawan. Sebab meningkatnya produktivitas kerja karyawan akan memberikan kepuasan bagi perusahaan maupun karyawan, oleh sebab itu perlu adanya penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan serta variabel-variabel yang mempengaruhi.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Objek yang akan diteliti adalah bagian produksi yang berada diluar perkebunan (*off farm*) yaitu bagian pabrikasi dengan jumlah karyawan sebanyak 346 orang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja, stres kerja, kedisiplinan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara serempak terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi (*off farm*) pada PG. Semboro Kab. Jember.
2. Apakah lingkungan kerja, stres kerja, kedisiplinan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi (*off farm*) pada PG. Semboro Kab. Jember.
3. Manakah diantara lingkungan kerja, stres kerja, kedisiplinan kerja dan semangat kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi (*off farm*) pada PG. Semboro Kab. Jember.

1.4 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian dilakukan untuk tujuan tertentu yang hendak dicapai, adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, stres kerja, kedisiplinan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara serempak terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi (*off farm*) pada PG. Semboro Kab. Jember.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, stres kerja, kedisiplinan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi (*off farm*) pada PG. Semboro Kab. Jember.
3. Untuk mengetahui manakah diantara lingkungan kerja, stres kerja, kedisiplinan kerja dan semangat kerja yang mempunyai pengaruh dominan

terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi (*off farm*) pada PG. Semboro Kab. Jember.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari pembuatan proposal penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan info sebagai bahan pertimbangan pihak manajemen perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan bagi setiap karyawannya.

2. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat menjadi tambahan info, referensi, serta bahan kepustakaan bagi para akademisi untuk mencapai kesempurnaan.

3. Bagi Peneliti

Merupakan wujud aktualisasi ilmu yang diperoleh selama kuliah.