

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, seiring dengan adanya perubahan tersebut, membuat perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya Manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. (Eka Cahyani & Ika Ruhana, 2014)

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan juga operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. (Eka Cahyani & Ika Ruhana, 2014)

Human relation adalah segala bentuk hubungan baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh pimpinan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap

sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Munasef, 2004: 79). Dengan hubungan kerja yang harmonis, maka karyawan akan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas. (Nurul Aeni S, 2016)

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005: 235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaiknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kerja karyawan. (Nurul Aeni S, 2016)

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada di luar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan terlebih lagi kondisi awal dari karyawan akan memulai pekerjaannya akan memperbaiki moral pegawai, perasaan yang senang dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruang kerja yang nyaman, keamanan, ventilasi yang baik, dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi. Lingkungan kerja fisik menurut Rukman (2010:) adalah keseluruhan atau keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya, misalnya: pewaraan, kebersihan pertukaran udara, ruang gerak, kemanan dan kebisingan. (Nurul Aeni S, 2016)

Selain itu perusahaan perlu memberikan kondisi lingkungan yang membuat karyawan nyaman bekerja. Sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Nurul Aeni S, 2016)

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2010: 128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman tersebut dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika, dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. (Nurul Aeni S, 2016)

Perubahan tidak akan berjalan lancar apabila tidak adanya niat baik, hubungan antar manusia (*human relation*) dari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat manajer maupun para karyawan. Saat ini human relation semakin mendapat perhatian para pimpinan dalam organisasi apapun, karena semakin dirasakan pentingnya memecahkan berbagai masalah menyangkut manusia dalam manajemen. Benturan-benturan psikologis, salah interpretasi, dan konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi sering terjadi, bukan saja antara pimpinan dengan karyawan tetapi juga antara karyawan dengan karyawan

yang tentunya bisa mengganggu jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan. Selain itu salah komunikasi (*mis-communication*) dan salah interpretasi (*mis-interpretations*) juga dapat dinetralisir dengan human relation yang positif.

Human relation (hubungan antar manusia) dan kondisi fisik lingkungan merupakan faktor penting dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena keduanya berhubungan langsung dengan manusia. Meskipun hubungan manusia di dalam perusahaan tersebut harmonis namun jika tidak diimbangi dengan kondisi fisik lingkungan sekitar kantor yang mendukung dan memadai maka tujuan perusahaan juga tidak akan berjalan maksimal. Jadi perusahaan harus mampu memberikan fasilitas yang layak dan pemimpin perusahaan memberikan teladan kepada karyawan agar menghargai sesama dan menciptakan keharmonisan guna mencapai kepuasan komunikasi yang bertujuan menciptakan produktivitas kerja karyawan meningkat. (Nurul Aeni S, 2016)

Dari uraian diatas dan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan fisik adalah keadaan sekitar kantor seperti penerangan, keamanan, udara, suara yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh hal dari fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, termasuk rasa aman dalam segala hal, lokasi dan rancangan gedung sampai suara dan cahaya yang menerangi ruang kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di konveksi batik NB Cepu dan konveksi batik AN Cepu, yang merupakan salah satu UMKM yang cukup berkembang di daerah Cepu. Awal berdirinya usaha, Pemilik hanya mampu memperkerjakan sebanyak 5 orang, yang semuanya merupakan tetangga beliau. Setelah mengalami perkembangan yang

cukup pesat saat ini pemilik mampu memperkerjakan sebanyak 107 karyawan. Dalam hal promosi, pemilik tidak pernah mempromosikan produknya lewat media cetak ataupun lainnya. Usaha ini dapat berkembang hingga saat ini dengan pemasaran dari mulut ke mulut para pelanggan yang puas dengan hasil kerja usaha Konveksi, dan juga belum adanya tagihan yang macet sehingga produksi konveksi ini dapat terus berjalan dengan baik.

Human Relation pada Konveksi batik NB Cepu terjalin dengan baik, terbukti dari hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan klien, dan hubungan dengan masyarakat dimana mereka bisa berkomunikasi dan berkerja sama dengan baik. Namun hubungan antara karyawan dan pemilik tidak terjalin dengan baik, dalam hal ini di tunjukan dengan adanya pendapat karyawan yang menyatakan bahwa sikap pemilik yang tidak menerima masukan baik kritikan atau saran yang di berikan oleh karyawan. Misalnya mengenai fasilitas kerja yang kurang memadai. Contoh: Ruang kerja yang kurang memadai seperti sempitnya ruangan kerja, kurang spase dan kurangnya alat produksi seperti mesin jahit kurang banyak. Hal ini menyebabkan target produksi belum memenuhi target yang ditunjukan pada tabel target dan realisasi jumlah produksi yang dihasilkan dibawah ini.

Tabel 1.1 Tabel Target dan Realisasi Jumlah Produk yang di hasilkan Karyawan Konveksi Batik NB Cepu tahun 2018

Bulan	Output (hasil) (pcs)	Target (hasil)(pcs)	Ketercapaian (%)
Januari	6117	6500	94.11%
Februari	6113	6500	94.05%
Maret	6607	6500	100%
April	6570	6500	100%
Mei	6122	6500	94.18%
Juni	5925	6500	91.15%
Juli	6578	6500	100%
Agustus	5834	6500	89.75%
September	6205	6500	95.46%
Oktober	6296	6500	96.86%
November	5932	6500	91.26%
Desember	5958	6500	91.66%

Sumber : Konveksi Batik NB cepu

Dari tabel data di atas dapat dilihat bahwa selama setahun produktivitas kerja karyawan Konveksi Batik NB Cepu tidak stabil yang dibuktikan selama 3 bulan mereka mampu memenuhi target akan tetapi 9 bulan mereka tidak memenuhi target. hal itu dikarenakan lingkungan kerja fisik yang tidak memadai. Membuat hasil produksi tidak maksimal di karenakan kurangnya tempat untuk menampung karyawan yang bekerja di tempat produksi. Oleh karena itu pemilik membebaskan para karyawan untuk membawanya pulang dan memproduksi di rumah masing-masing. Dengan dibawa pulang tersebut menghambat karyawan dalam menyelesaikan proses produksi tersebut. Hal itu dibuktikan dengan karyawan selalu telat menyetorkan produk.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KONVEKSI BATIK NB CEPU**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka diharapkan akan memperoleh satu dasar bagi penulis untuk memfokuskan masalah yang tertuang dan dirumuskan permasalahannya dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y pada konveksi batik NB Cepu?
2. Apakah X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y pada konveksi batik NB Cepu?

1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah

1. Untuk mengetahui apakah X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y pada konveksi batik NB Cepu.
2. Untuk mengetahui apakah X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y pada konveksi batik NB Cepu.

1.4 Manfaat

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian adalah

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang

pengaruh human relation dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan arahan bagi perusahaan yang berupa informasi-informasi yang tepat mengenai *human relation* dan lingkungan kerja fisik dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan

3. Bagi Akademik

Untuk menambah bukti empiris mengenai human relation dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan serta sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.