

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Permasalahan yang terjadi saat ini adalah mengenai sumber daya manusia, yaitu masih rendahnya produktivitas kerja karyawan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Untuk memenuhi pencapaian pengolahan serta pemeliharaan sumber daya manusia harus dilakukan secara baik oleh suatu perusahaan agar mampu memberikan kontribusi baik untuk menunjang keberhasilan efisiensi dan produktivitas perusahaan (Sari, 2014)

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara optimal. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak. Perusahaan menyediakan alat, sarana, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus (Supriyanto, 2012)

Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku 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. Masalah lingkungan kerja perlu di perhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga terciptanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat menunjang kinerja seorang karyawan, namun dalam penerapannya perlu dilakukan perhitungan yang akurat agar

lingkungan kerja yang disediakan tidak terlalu membebani dari segi materinya (Hidayatullah, 2012).

Produktivitas merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Atau dapat pula dikatakan bahwa produktivitas adalah suatu hasil yang dicapai seseorang 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 pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya (Hidayatullah, 2012).

Pencahayaan adalah banyaknya cahaya yang tiba pada satu luas permukaan, pencahayaan yang baik adalah pencahayaan yang memungkinkan tenaga kerja dapat melihat objek-objek yang dikerjakan secara jelas, cepat dan tanpa upaya-upaya yang tidak perlu. Akibat penerangan yang buruk dapat menyebabkan kelelahan mata dengan berkurangnya daya dan efisiensi kerja, kelelahan mental, keluhan-keluhan pegal didaerah mata, sakit kepala sekitar mata, merusakkan alat penglihatan serta meningkatnya kecelakaan (Kristina Dede, 2017).

Kelembaban udara adalah kandungan uap air dalam udara. Uap air yang ada dalam udara berasal dari hasil penguapan air di permukaan bumi, air tanah, atau air yang berasal dari penguapan tumbuh-tumbuhan. Alat ukur adalah Higrometer. Satuannya biasanya dinyatakan dalam kg/m^3 . Kelembaban adalah kandungan total uap air di udara atau banyaknya kandungan uap air di atmosfer (Napitupulu, 2019).

Kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat proses produksi atau alat-alat kerja yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung atau tingkat bisingan yang rendah akan membuat karyawan tersebut dapat bekerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang bising akan membuat

karyawan yang bersangkutan tidak dapat bekerja secara optimal menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah (Eko Denny Irwanto, 2013).

Suhu merupakan faktor iklim yang mempengaruhi kenyamanan manusia, suhu merupakan salah satu aspek lingkungan kerja yang perlu dikendalikan dalam suatu industry, karena temperature ini berhubungan langsung dengan tenaga kerja atau operator. Temperature di area kerja tidak diperbolehkan melebihi Nilai Ambang Batas (NAB) yang telah ditetapkan, temperature yang berlebihan pada area kerja dapat menyebabkan penurunan kondisi fisik karyawan serta dapat menurunkan tingkat produktivitas karyawan (Manullang, 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kenyamanan pekerja pada bengkel sepeda motor di kota kupang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh Terhadap Kenyamanan Pekerja pada Bengkel Sepeda Motor di Kota Kupang, dimana tingkat pengaruhnya diperoleh sebesar 67,9%. Dari hasil penelitian ini diperoleh informasi bahwa terdapat 3 hal dominan yang harus mendapat perhatian pemilik bengkel yaitu kondisi rantai begkel yang rusak, penataan peralatan dan fasilitas bengkel sehingga mengganggu mobilitas pekerja serta kondisi bengkel yang gerah akibat cuaca panas yang sangat ekstrim (Tell, 2020).

Berdasarkan peneitian yang dilakukan mengenai analisa kebisingan tempat kerja terhadap produktivitas kerja mekanik di pt. umc pucang Surabaya menyatakan bahwa kebisingan terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja, sebagaimana dengan teori yang mengatakan bahwa Pengaruh kebisingan terhadap manusia tergantung pada karakteristik fisik, waktu berlangsung dan waktu kejadian. Dari data kebisingan yang di dapatkan melalui sound level meter, di dapatkan hasil rata-rata kebisingan pada pagi hari yaitu 110,98 db, siang hari : 91,46 db dan sore hari 91,63 db (Herwiansyah Mardan, 2013).

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada bulan maret 2021 tentang produktivitas kerja, bahwa dibengkel tersebut 3 dari 5 produktivitas kerja bengkel rendah dengan pekerjaan yang dilakukan dibengkel tersebut.

Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bengkel Motor di Kota Pekanbaru Tahun 2021.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: “Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bengkel Motor di Kota Pekanbaru Tahun 2021”.

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan fisik terhadap produktivitas kerja pada karyawan bengkel motor di kota pekanbaru tahun 2021.

2. Tujuan Khusus

1. Untuk Mengetahui bagaimana pengaruh pencahayaan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bengkel motor di pekanbaru tahun 2021.
2. Untuk Mengetahui bagaimana pengaruh kelembaban terhadap produktivitas kerja pada karyawan di bengkel motor di pekanbaru tahun 2021.
3. Untuk Mengetahui pengaruh kebisingan terhadap produktivitas kerja pada karyawan di bengkel motor di pekanbaru tahun 2021.
4. Untuk mengetahui pengaruh suhu terhadap produktivitas kerja pada karyawan di bengkel motor pekanbaru tahun 2021.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi STIKes Payung Negeri

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi dalam mengembangkan ilmu kesehatan masyarakat serta dapat digunakan sebagai materi dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bengkel motor di pekanbaru tahun 2021 dan Sebagai bahan bacaan di perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Payung Negeri Pekanbaru khususnya program Ilmu Kesehatan Masyarakat.

2. Bagi Informan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi informan yaitu memberikan dan menambah pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bengkel motor di pekanbaru.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya dan mendorong bagi yang berkepentingan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan rancangan penelitian yang berbeda.