

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu Negara yang memiliki keanekaragaman hayati terkaya dan hutan terluas di dunia. Menurut informasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, total luas hutan saat ini mencapai sekitar 120,7 juta hektar. Indonesia adalah salah satu negara yang memiliki hutan tropis terluas di dunia, dengan sumber daya alam yang melimpah. Salah satu sumber daya alam yang melimpah adalah kayu yang terdapat pada hutan alam yang tersebar di seluruh wilayah nusantara (CDMI, 2017).

Dari sekitar 120,7 juta hektar hutan Indonesia yang tersisa, 42 juta hektar di antaranya sudah habis ditebang. Dari jumlah tersebut yang merupakan hutan produksi tercatat sebanyak 29,2 juta hektar atau sebesar 24,2% dari total luas hutan di Indonesia. Kemudian hutan produksi terbatas sebanyak 26,7 juta hektar (22,2%) dan hutan produksi yang dapat dikonversi sebanyak 12,9 juta hektar (10,7%). Sedangkan hutan yang tidak dapat diproduksi karena merupakan hutan lindung tercatat sebanyak 29,6 juta hektar (24,6%) serta hutan konservasi sebanyak 22,1 juta hektar (18,3%).

Sementara itu dilihat dari luas Hak Pengusahaan Hutan sepanjang periode 2012-2016 mengalami penurunan rata-rata mencapai 3,82% setiap tahunnya. Luas HPH belum dapat dimanfaatkan secara maksimal, hal ini terlihat dari banyaknya perusahaan yang tidak aktif meskipun mendapatkan izin konsesi. Dari 244 perusahaan yang memperoleh izin HPH, terdapat 60 perusahaan yang

tidak aktif dengan luas areal mencapai 3,4 juta hektar. Sedangkan sisanya 184 perusahaan merupakan perusahaan yang masih aktif dengan luas areal mencapai 16,9 juta hektar artinya hanya 75,4% dari luas HPH yang masih dimanfaatkan.

Kalimantan Utara (Kaltara) merupakan salah satu kepulauan yang memiliki potensi sumber daya alam (SDA) yang melimpah. Tak hanya di sektor pertambangan yang menyumbang banyak pemasukan, kehutanan juga memiliki peran dalam menyumbang pemasukan lewat dana bagi hasil (DBH) dari pemerintah pusat. Salah satunya lewat pemanfaatan hasil hutan berupa kayu (Portal Kalimantan, 2016).

Berdasarkan data dari Dinas Kehutanan Kaltara, produksi kayu sejak 2014 selalu mengalami kenaikan volume produksi. Pada 2014 tercatat sebesar 523.183 m^3 . Kemudian pada 2015 meningkat menjadi $685.183,43 \text{ m}^3$ dan 2016 sebesar $695.845,68 \text{ m}^3$. Sementara, hingga November 2017 tercatat sebesar $522.979,17 \text{ m}^3$. Menurut Kasi di Kalimantan Utara sendiri terdapat 24 perusahaan yang memegang izin pemanfaatan kayu di Kaltara, namun menurutnya hanya 20 perusahaan saja yang aktif produksi. Salah satu perusahaan yang masih aktif dalam memproduksi kayu di Kalimantan Utara yaitu PT. Image Gorimax (Portal Kalimantan, 2016).

PT. Image Gorimax merupakan salah satu perusahaan cabang yang sudah mulai berjalan selama 1 tahun. Perusahaan ini merupakan perusahaan pemanfaatan kayu di mana perusahaan tersebut hanya mengumpulkan kayu bulat kemudian di jual. Perusahaan kayu seperti PT. Image Gorimax memiliki jangka waktu produksi yang terbilang cukup singkat antara 2 tahun hingga 2,5

tahun, akan tetapi jika terjadi masalah pada bagian produksi maka jangka waktu produksinya bisa menjadi semakin lama.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada salah satu karyawan produksi PT. Image Gorimax pada tanggal 23 Maret 2018, diperoleh data bahwa dalam perusahaan PT. Image Gorimax terdapat beberapa divisi dalam perusahaan tersebut salah satunya adalah divisi produksi. Pada divisi produksi di bagi menjadi beberapa bagian yaitu: a) Manajer, yang bertanggung jawab untuk setiap jalannya proses produksi serta yang memberikan keputusan untuk apa yang harus dikerjakan oleh karyawan dibawahnya, b) Mandor, yang merupakan bawahan dari manajer di mana mandor yang akan menjadi perantara dari manajer ke divisi yang lain, c) Mekanik, disini mekanik akan bertugas untuk memperbaiki setiap alat-alat produksi yang rusak, d) Operator *dozer*, yang bertanggung jawab untuk menarik kayu hasil tebangan yang di kumpulkan di satu tempat selian itu juga operator doser ini bertugas untuk membuat jalan, e) Operator *excavator*, yang memiliki tugas yang sama dengan operator dosen namun menggunakan alat berat yang berbeda, f) Bagian *logging* atau mobil gandeng, yang bertugas untuk mengangkat kayu dan dipindahkan ke pangkalan yang nantinya akan dinaikkan ke kapal besar, g) Operator *greder*, yang bertugas untuk mengret jalan, h) *Skiler* atau tukang ukur kayu, yang bertugas untuk mengukur berapa kubikasi dari masing-masing kayu, dan yang terakhir h) Operator *loder* atau bisa disebut kepiting, yang bertugas untuk menaikkan kayu ke mobil gandeng serta ke atas kapal.

Pada perusahaan PT. Image Gorimax karyawan produksi memiliki jam kerja yang cukup padat. Karyawan diberlakukan jam kerja mulai dari pukul 05:00 s.d. 16:00, namun terkadang karyawan diharuskan untuk bekerja lembur apabila target produksi pada bulan tersebut belum tercapai sehingga karyawan bisa bekerja hingga malam hari. Perusahaan PT. Image Gorimax sendiri memiliki standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana perusahaan mengharuskan karyawan dapat menghasilkan kayu sebanyak 2000 m^3 per bulan dengan jenis-jenis kayu tertentu seperti kayu bangkirai (*shorea lavesolia endent*), kayu meranti (*shorea leprosula*), kayu keruing (*dipterocarpus hasselti*), dan kayu medang (*schima wallichii*). Tidak hanya itu saja perusahaan juga menuntut untuk setiap kayu yang dihasilkan harus memiliki diameter $> 50 \text{ cm}$ dengan syarat tidak ada cacat serta lubang di tengah kayu. Selain itu, karyawan produksi juga dituntut untuk mempunyai kekuatan fisik yang baik karena harus bekerja menggunakan kekuatan fisik yang lebih banyak dalam kegiatan sehari-harinya. Kegiatan yang dilakukan oleh karyawan produksi dihadapan langsung dengan mesin-mesin atau pun alat-alat berat yang digunakan dalam proses produksi. Hal inilah yang menyebabkan karyawan produksi sebagai salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya. Meski suatu perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, tanpa didukung sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan

bersatu, maka kelangsungan hidup perusahaan itu akan berjalan lambat bahkan tidak dapat berlangsung lama (Sutrisno, 2008).

Menurut Wayan (2014) perusahaan dagang maupun perusahaan jasa pada umumnya mempunyai tujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, namun pada kenyataannya produktivitas kerja karyawan di Indonesia relatif rendah bila dibandingkan dengan beberapa negara tetangga, dan upaya peningkatan produktivitas karyawan pun masih banyak mengalami hambatan ataupun kesulitan-kesulitan. Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu (Rizka, 2015).

Menurut Agustina (2016) perkembangan dunia usaha sangat diperlukan adanya sumber daya yang berkualitas untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Kualitas dari sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi perusahaan dapat diukur dengan melihat tingkat pencapaian produktivitas kerjanya. Menurut Sutrisno (2009) bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Produktivitas juga diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabir dan Akhtar (2014) bahwa dalam penelitian tersebut mengungkapkan pentingnya untuk meningkatkan produktivitas kerja sebuah perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2014) produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Senada dengan pendapat tersebut, Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran kuantitas dan kualitas dari karyawan yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan karyawan tersebut.

Menurut Simamora (2014) untuk mengidentifikasi produktivitas kerja dapat dilihat dari aspek-aspek, yaitu (1) Kuantitas kerja, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. (2) Kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan karyawan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. (3) Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

Kementerian Tenaga kerja (Kemnaker) mengungkapkan produktivitas tenaga kerja Indonesia masih ketinggalan dibandingkan kelompok negara-negara Asean dan Asia anggota *Asian Productivity Organiation* (APO). Data APO menyebutkan pada 2015, produktivitas per karyawan Indonesia mencapai

US\$ 24,3 ribu atau dua kali lipat lebih tinggi dibanding produktivitas pada 1990. Artinya selama 25 tahun produktivitas Indonesia hanya tumbuh 3,1 persen pertahun. Sementara itu, data The Conference Board dalam Total economy Database mencatat produktivitas per karyawan Indonesia pada 2017 hanya menembus US\$ 24,6 ribu (Poskotanews, 2018). Selain itu dalam ekonomi kompas juga menyatakan bahwa produktivitas karyawan Indonesia saat ini dianggap belum maksimal. Di antara negara Asean, Indonesia menempati peringkat keempat di bawah Singapura, Malaysia dan Thailand. Padahal, sebagai negara dengan penduduk terbanyak di Asia Tenggara, semestinya Indonesia bisa memanfaatkan hal tersebut sebagai kekuatan dalam pembangunan (Ekonomi Kompas, 2018).

Hal ini juga diperkuat dengan wawancara yang dilakukan peneliti. Peneliti melakukan wawancara pada lima karyawan produksi PT. Image Gorimax pada tanggal 12 Oktober 2018 lewat media telepon. Hasil dari wawancara tersebut yaitu karyawan mengatakan belum mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan belum dapat menghasilkan kayu sebanyak 2000 m^3 perbulannya seperti ketentuan dari perusahaan, karyawan belum mampu menyelesaikan kebutuhan yang diminta oleh perusahaan dalam jumlah tersebut, karyawan juga mengungkapkan tidak dapat melakukan produksi tetap waktu karena memerlukan waktu 3 bulan lebih untuk menghasilkan kayu 2000 m^3 yang mana seharusnya ditargetkan dalam waktu sebulan dan terkadang karyawan juga tidak bersemangat untuk bekerja, hasil dari produksi kayu juga terkadang tidak sebagus yang diharapkan karena

kesalahan teknis saat berada di lapangan dan cukup banyak hasil produksi yang akhirnya rusak.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa kelima karyawan produksi PT. Image Gorimax memiliki masalah produksi. Hal tersebut ditunjukkan dengan aspek kuantitas kerja yang tercermin dari perilaku karyawan yang masih belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan belum dapat menghasilkan kayu sebanyak $2000 m^3$ dan karyawan belum mampu menyelesaikan kebutuhan yang diminta oleh perusahaan dalam jumlah tersebut. Pada aspek kualitas kerja, saat perusahaan telah menetapkan kualitas produk seperti apa yang harus di produksi oleh karyawan, akan tetapi karyawan tidak memproduksi kayu seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti diameter yang < 50 cm serta jenis kayu yang tidak sesuai dan terkadang cukup banyak hasil produksi yang rusak karena kesalahan teknik pada saat dilapangan. Pada aspek ketepatan waktu, karyawan tidak dapat memproduksi tetap waktu karena karyawan memerlukan waktu 3 bulan lebih untuk menghasilkan kayu sebanyak $2000 m^3$ yang mana seharusnya ditargetkan dalam waktu sebulan, dan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga terkadang terlalu lama memanfaatkan waktu untuk bersantai-santai.

Menurut Wayan, Made & Rai (2014) salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerjanya. Hal ini lah yang mengharuskan karyawan harus memiliki produktivitas yang tinggi. Di mana karyawan seharusnya dapat bekerja secara efektif dan

efisien dalam memanfaatkan segala sumber daya yang ada untuk menunjang aktivitas karyawan yang nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta dapat mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini diperkuat dengan teori Siagian (2014) produktivitas karyawan adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu menghasilkan *ouput* secara maksimal dengan *input* yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam suatu perusahaan, di mana peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu karyawan merupakan faktor penting untuk mengukur produktivitas.

Akan tetapi permasalahan produktivitas kerja masih saja terjadi di perusahaan-perusahaan barang maupun jasa. Tentunya permasalahan seperti ini harus diperhatikan oleh pihak perusahaan untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan kedepannya melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamidah, Deoranto & Astuti (2013) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa produktivitas pada PT. Nippon Indosari Corpindo mencapai titik terendah yaitu produktivitas mengalami penurunan produktivitas sebesar 95,18%. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja merupakan masalah yang sangat penting pada suatu perusahaan barang maupun jasa.

Penelitian tentang produktivitas sangat penting untuk dilakukan terutama pada karyawan produksi PT. Image Gorimax. Karyawan dapat dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi serta dapat

menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu (Aditya dan Rahardja, 2015). Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan jika tidak didukung karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien tetap tidak dapat mencapai tujuan perusahaan secara memuaskan bahkan dapat berakibat kegagalan. Akan tetapi peningkatan produktivitas kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri (Agustina, Yudiaatmaja, & Yulianthini. 2016).

Produktivitas pada karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas pada karyawan. Menurut Simanjuntak (2014), faktor-faktor tersebut adalah (1) Kualitas dan Kemampuan fisik karyawan, dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos mental dan kemampuan fisik karyawan, (2) Sarana pendukung yang dikelompokkan menjadi 2 yaitu, (a) lingkungan kerja, termasuk teknologi, sarana produksi, peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan serta suasana di lingkungan kerja. (b) kesejahteraan karyawan yang tercermin di sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja. (3) Supra sarana, seperti sumber faktor produksi yang digunakan, prospek pemasaran dan perpajakan perijinan.

Berdasarkan dari beberapa faktor produktivitas, peneliti memilih lingkungan kerja menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini. Hal ini didasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan Agustina, Yudiaatmaja, & Yulianthini (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan

lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung teori dari Ahyari (2006) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dibuat nyaman mungkin untuk karyawan akan meningkatkan produktivitas pada karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Aditya dan Rahardja (2015) bahwa semakin nyaman kondisi tempat kerja karyawan maka akan membuat karyawan semakin baik dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan produktivitas para karyawan.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara. Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 12 Oktober 2018, pada lima karyawan PT. Image Gorimax lewat telepon. Hasil wawancara tersebut yaitu karyawan menyatakan bahwa tempat hunian hanya dibuat seadanya, alat-alat yang digunakan untuk proses produksi sangat sering mengalami kerusakan, kemudian tidak ada listrik hanya ada genset yang digunakan membantu penerangan pada malam hari ataupun keperluan lain dan tidak tersedia air bersih sehingga karyawan hanya bergantung pada air hujan untuk memasak. Tidak hanya itu hubungan antara para karyawan juga kurang harmonis jika terjadi kesalahpahaman mengenai karyawanan, sesama karyawan juga terkadang memiliki rasa iri antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, kemudian mandor yang hanya suka memerintah membuat beberapa karyawan merasa jenuh dan mandor yang jarang mau menerima masukan dari para karyawan dan perusahaan juga tidak menyediakan pengaman yang digunakan saat bekerja sehingga terkadang beberapa karyawan mengalami kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa lima karyawan produksi PT. Image Gorimax memiliki lingkungan kerja yang bermasalah. Hal ini ditunjukkan dengan dimensi hubungan dengan rekan kerja, para karyawan memiliki hubungan kurang harmonis jika terjadi kesalahpahaman mengenai karyawan, sesama karyawan juga terkadang memiliki rasa iri antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Pada dimensi hubungan antara bawahan dengan pimpinan, karyawan mengatakan mandor hanya suka memerintah membuat beberapa karyawan merasa jenuh dan mandor juga jarang mau menerima masukan dari karyawan. Pada dimensi fasilitas kerja, karyawan menyatakan bahwa tempat hunian mereka hanya dibuat dengan seadanya dan tidak tersedia air bersih sehingga karyawan hanya bergantung pada air hujan untuk memasak selain itu juga alat-alat yang digunakan untuk proses produksi sangat sering mengalami kerusakan, dan tidak ada listrik hanya ada genset yang digunakan membantu penerangan pada malam hari ataupun keperluan lain serta perusahaan juga tidak menyediakan pengaman yang digunakan saat bekerja sehingga terkadang beberapa karyawan mengalami kecelakaan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, maka lingkungan kerja diasumsikan sebagai faktor penting yang mempengaruhi produktivitas.

Menurut Gibson (dalam Munir & Abdurrohman, 2014) persepsi adalah proses pemberian arti (kognitif) terhadap lingkungan oleh individu untuk menafsirkan atau memahami dunia sekitarnya. Menurut Supardi (2016) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan,

menentramkan, dan betah kerja. Pengertian diatas dapat diartikan bagaimana karyawan tersebut merasakan bahwa lingkungan kerjanya baik atau buruk, menyenangkan atau tidak menyenangkan, mendukung atau justru menjadi tekanan tergantung bagaimana karyawan tersebut mempersepsikan lingkungan kerja tersebut.

Menurut Nitisemito (2014) persepsi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014) persepsi terhadap lingkungan kerja sebagai cara pandang karyawan terhadap lingkungan sekitar di mana ia bekerja yang berkaitan dengan alat kerjanya, bahan, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2014) ada beberapa dimensi lingkungan kerja yaitu (1) hubungan dengan rekan kerja, hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa adanya intrik di antara sesama rekan kerja. (2) hubungan antara bawahan dengan pimpinan. (3) tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

Menurut Sinaga (2016) lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas kerja karyawan. Menurut Wayan, Made & Rai (2014) lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan

berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja. Kerja produktif tidak hanya memerlukan keterampilan kerja, tentu harus didukung lingkungan kerja yang nyaman karena lingkungan kerja tersebut akan mempengaruhi bagaimana cara karyawan tersebut mempersepsikan lingkungan kerjanya. Menurut Siagian (2002) dengan menciptakan persepsi lingkungan kerja yang baik diperusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat kerja para karyawan guna mencapai kinerja yang baik.

Menurut Wirawan (1992) persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Persepsi karyawan yang positif cenderung memberikan penilaian yang positif, sebaliknya persepsi yang negative cenderung memberikan penilaian yang negative yang dapat menimbulkan kekecewaan serta ketidakpuasan yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak bersemangat. Persepsi karyawan yang satu akan berbeda dengan pegawai yang lainnya meskipun obyek persepsinya sama. Perbedaan tersebut karena adanya perbedaan pengalaman, perasaan kerangka acuan, kemampuan berpikir dan aspek-aspek lain yang ada dalam diri setiap individu yang ikut berperan dalam proses persepsi tersebut.

Menurut Sumaryani (2016) karyawan yang mempunyai penilaian positif terhadap lingkungan kerjanya berarti karyawan tersebut memandang segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerja dengan cara positif dan bukan sebagai

sesuatu yang menekan sehingga dari pandang positif tersebut timbul perasaan nyaman dan bersemangat untuk bekerja sehingga produktivitas menjadi meningkat. Sebaliknya karyawan yang mempunyai penilaian negatif terhadap lingkungan kerjanya akan memandang segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerja sebagai sesuatu hal yang menekan sehingga dari pandangan negatif tersebut timbul perasaan tidak menyenangkan dan bahkan mengancam yang membuat karyawan tidak bersemangat sehingga produktivitas menjadi menurun. Kondisi tidaknya lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, artinya persepsi terhadap lingkungan kerja yang positif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya apabila persepsi terhadap lingkungan kerja negatif maka tidak ada gairah atau semangat dalam bekerja, emosional tinggi sehingga sangat dimungkinkan kinerja karyawan juga akan turun, yang secara otomatis produktivitas kerja karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti ini mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan produktivitas pada karyawan produksi PT. Image Gorimax ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan produktivitas pada karyawan produksi PT. Image Gorimax.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian, secara garis besar penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penting terhadap ilmu psikologi, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi dan memperkaya kepustakaan yang sudah ada sebelumnya dengan mengungkap lebih jauh tentang produktivitas dan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini yaitu dapat mengetahui tingkat produktivitas dan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, maka akan meningkatkan produktivitas pada karyawan serta persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja.