

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA UD KERUPUK SARI KENTANG
BAROKAH DI BATU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh :

Seventinus Yoseph Mali (2015120061)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUANA TUNGGADewi
MALANG**

2022

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kondisi Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Kerupuk sari Kentang Barokah. Jenis penelitian kualitatif pendekatan analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan menggunakan kuesioner untuk karyawan UD Kerupuk Sari Kentang Barokah di Batu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UD Kerupuk sari kentang barokah mampu bersaing melalui strategi dengan menghasilkan produk yang berkualitas, namun untuk menghasilkan produk yang berkualitas perlu memperhatikan kenyamanan karyawan. Karyawan akan lebih merasa nyaman jika lingkungan kerja yang memiliki tempat luas dan aman serta memiliki temperatur atau suhu udara yang sejuk. UD kerupuk sari kentang barokah dalam memasarkan produk hanya menggunakan beberapa media. Memiliki karyawan yang sedikit dan dalam melakukan produksi tidak sesuai jobdesk masing-masing dimana kuantitas kerja tidak sesuai jumlah karyawan. Disarankan untuk UD Kerupuk sari kentang berkah untuk merekrut karyawan tambahan agar mencapai produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja; Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi tentunya tidak terlepas dari yang namanya tujuan disebut perusahaan, untuk mendapatkan laba adalah tujuannya. Perusahaan yang memiliki keefektifan dan juga keefisienan tentunya akan mampu mencapai yang namanya keuntungan, karena penggambarannya dinilai dari produktif atau tidaknya perusahaan. Terkait hal tersebut beberapa pendukungnya dalam pencapaiannya tujuan yaitu tenaga kerjanya karena melalui itu perannya terbilang penting dalam melaksanakan produksi. Ketersediaan sumber daya pada suatu perusahaan dalam hal ini karyawan berperan dengan posisi paling sentral sebagai penentu, bukan berarti bahwa aset lainnya diabaikan seperti yang bukan manusia, bahwa memang penentu berhasil atau tidaknya perusahaan yaitu produktivitasnya kerja karyawan. Produktivitas kerja sebagai sumber daya karena mempunyai perasaan dan akal dan juga kemauan serta karya dan pengetahuan dan juga bakat.

Saat ini persoalan produktivitas kerja dari karyawan sudah banyak yang mengajukan komplain karena ketidaknyamanannya bahwa hasil kerja tidak sesuai dengan kerja kerasnya sehingga batin tidak merasa puas. Hal itulah yang nantinya berdampak pada keseriusan masalah dalam hal kerja yang mogok yang dilakukan karyawan dan protes terhadap pimpinan dari perusahaan, dan bukan hanya itu permasalahannya diantaranya yaitu lingkungan kerja dalam berhubungan menjadi bermasalah juga. Terdapat masalah lainnya seperti karyawan dalam manajemen waktu terbilang banyak yang mensia-siakan waktu dalam melakukan pekerjaan,

sehingga menjadikan perusahaan ikut bermasalah dan tujuannya juga menjadi bermasalah dalam pencapaiannya. Masalah tersebut solusinya adalah manajemen karena melalui manajemen mampu menjadikan kekondusifannya dalam bekerja dan produktivitasnya dalam bekerja menjadi meningkat, sehingga melalui manajemen dapat dianalisis produktivitasnya pekerjaan dari karyawan.

Produksi dalam bekerja dan juga lingkungan dalam bekerja sebagai pengaruh dari produktivitas yang telah menjadi faktor utama. Pekerjaan dapat berjalan lancar jika lingkungan dalam bekerja terbilang baik, karena kenyamanan dan keamanan yang dirasakan karyawan sehingga dapat berkonsentrasi dan juga fokus dan waktu tersebut saat bekerja menjadi efektif digunakan, dan buruknya lingkungan dalam bekerja kebalikannya dari lingkungan kerja yang baik. Ruangan yang diwarnai dan kerapian dan juga bersihnya serta penerangan dan sirkulasi udara menjadi penunjang lingkungan kerja, dan selain itu adalah kepuasan yang karenanya memiliki keterkaitan langsung dengan karyawan pada pribadinya. Pribadi dari karyawan dapat dinilai dari perasaannya dalam melakukan pekerjaan karena berkaitan dengan kepuasan dan nantinya akan terlihat melalui sikap setiap karyawan melalui pekerjaan yang dilakukannya dalam hal ini dilingkungan kerja.

Manajemen dari personalia yang menjadi departemen seharusnya melakukan monitor puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja, sehingga absensi ditentukan dari puas atau tidaknya setiap individu dan karyawan yang diputar jam kerjanya serta keluhannya. Prestasi yang dicapai karyawan memiliki hubungan dengan puas atau tidaknya dalam bekerja sehingga melalui prestasi inilah yang nantinya memperoleh tingginya penghargaan. Peningkatan puas atau tidaknya karyawan

ditentukan dari rasa adilnya yang terbilang baik pada penghargaan yang diberikan. Pencapaian karyawan melalui prestasi dihargai dengan pemberian kesempatan untuk terus dipertahankan atau dikembangkan lagi sehingga karyawan nantinya mendapatkan sebagai pengembangan akan bakatnya. Rasa puas yang terdapat pada karyawan akan berdampak pada perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat produktif dalam beroperasi dengan dukungan dari karyawannya. Pada daerah kota batu mempunyai perusahaan makanan ringan.

Sesuai observasinya di UD kerupuk sari kentang barokah kenyataan yang terjadi yaitu karyawannya merasakan ketidaknyamanan dan semangat yang kurang saat melakukan pekerjaan yang telah disebabkan oleh lingkungannya dalam bekerja yang terbilang kurang dalam kenyamanan, dan berdampak pada ketidakefektifan saat bekerja dan perusahaan tidak menjadi produktif. Karyawan terbilang rendah dalam hal produktivitasnya dapat dibuktikan bahwa perusahaan hanya memproduksi 1.000 bungkus kerupuk sari kentang setiap bulannya. Melalui itulah target dari perusahaan menjadi tidak tercapai seperti sempitnya lingkungan di tempat bekerja dan saat melakukan kegiatan produksi terbilang panas suhunya dan juga pemasarannya berdampak pada kelelahan karyawannya sehingga ketidaknyamanan terjadi dan mengalami kebosanan dan semangatnya karyawan menjadi kurang dan menjadikan tidak tercapainya target dalam perusahaan mulai dari kualitasnya dan juga kuantitasnya. Selain itu jumlah karyawan masih sangat sedikit mengakibatkan kesulitan dalam pembagian tugas sehingga menyebabkan rendahnya kualitas produk. Sesuai penjelasan tersebut menjadi alasan meneliti yang berjudul “ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS

KERJA KARYAWAN PADA UD KERUPUK SARI KENTANG BAROKAH DI BATU

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalahnya yaitu Bagaimana Kondisi Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Kerupuk Kentang sari?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kondisi Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Kerupuk sari Kentang Barokah

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitiannya yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Dijadikan sumber informasi dan juga menjadi landasan dalam pengambilan keputusan dalam melakukan tindakan penyikapan permasalahan SDM yang nantinya akan bertanggung jawab melakukan peningkatan produktif atau tidaknya perusahaan yang dilakukan oleh karyawan dan nantinya perencanaan dalam mencapai tujuan menjadi tercapai.

2. Bagi Karyawan

Dijadikan sebagai landasan berpikir tenaga kerja dalam menyelesaikan permasalahan dalam hal ini sesuai dengan tujuan yang akan dicapai bersama dengan perusahaan agar saling membutuhkan antara keduanya simbiosis mutualisme bahwa produktif atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh karyawan dan begitu juga sebaliknya.

3. Bagi Peneliti

Sesuai variabel yang diteliti dapat dikembangkan ataupun dikoreksi melalui hasil penelitian bahwa mampu dijadikan landasan dalam pengembangan ilmu serta mampu diterapkan dalam dunia kerja agar mampu menganalisa dan memecahkan masalah karena sudah mempelajari dan juga diteliti oleh peneliti.

1.5. Batasan atau Ruang Lingkup Penelitian

Batasannya yaitu sesuai variabel lingkungan dalam bekerja dan juga produktivitasnya karyawan dalam bekerja yang dilakukan di lokasi penelitian dan juga fokusnya hanya karyawan yang berada di UD kerupuk sari kentang barokah.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography . Diakses pada : 28 April 2022
- Danang Sunyoto (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Epon Ningrum. 2014. *Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta : Ombak
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- (KBBI), Kamus Besar Bahasa Indonesia. Arti Kata Televisi. 2012-2016. <http://kbbi.web.id/televisi> (accessed 2 16, 2016).
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 2, 952–962.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Senata, Wayan. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ud. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun*. Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014
- Senata, Wayan. dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ud. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun*. Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014.