

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan. Saat ini, perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia tentunya selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik yang berskala kecil maupun berskala besar. Hal ini tentunya didukung berdasarkan kenyataan dilapangan bahwa sumber daya manusia menjadi salah satu faktor produksi yang memainkan peranan besar dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Dalam era globalisasi ini, tingkat persaingan produksi dan penjualan semakin tinggi yang berarti semakin tinggi tuntutan untuk menurunkan biaya dan meningkatkan produktivitas. Untuk setiap karyawan, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan inti dalam membantu perusahaan-perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan strategis. Para pengelola organisasi telah meyakini bahwa pengelolaan sumber daya manusia dengan baik sebagai dasar untuk memenangkan persaingan di pasar. Dengan kata lain, daya saing perusahaan dapat ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusianya.

Penelitian ini akan dilakukan di *Packing House II* PT Great Giant Pineapple Lampung Timur. PT Great Giant Pineapple Lampung Timur adalah suatu perusahaan perkebunan buah hortikultura yang menghasilkan berbagai jenis buah-buahan seperti nanas, pisang cavendish, jambu kristal dan buah naga. Komoditas terbesar PT Great Giant Pineapple Lampung Timur adalah nanas. Hal ini dikarenakan sebagian besar perkebunan yang ada perusahaan ini ditanami oleh pohon nanas. PT Great Giant Pineapple Lampung Timur merupakan salah satu perusahaan perkebunan terbesar yang ada di dunia, yang berlokasi di Kecamatan Labuhan Ratu Kabupaten Lampung Timur. Dimana prioritas komoditinya untuk ekspor ke 26 negara, diantaranya adalah Amerika Serikat, Argentina, Peru, Perancis, Hong Kong, Jepang, Qatar, Uni Emirat Arab dan lainnya. Dalam menjalankan kegiatan perusahaan, PT Great Giant Pineapple Lampung Timur memiliki luas wilayah sebesar 3.505 hektar dengan didukung oleh 5.500 tenaga kerja yang terletak di kantor dan juga areal perkebunan. PT Great Giant Pineapple Lampung Timur merupakan cabang dari PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah.

Packing House II merupakan tempat pengolahan nanas yang ada di PT Great Giant Pineapple Lampung Timur dimana ditempat ini dilakukan pengolahan nanas yang baru diambil dari kebun untuk dilakukan sterilisasi, pengujian dan pengemasan produk nanas untuk didistribusikan ke wilayah domestik Indonesia. *Packing House II* ini melakukan produksi nanas untuk dikirimkan ke wilayah Indonesia, terutama kepada gerai-gerai yang telah bekerjasama dengan PT Great Giant Pineapple Group. *Packing House II* merupakan salahsatu divisi produksi yang ada di PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur, Dalam menjalankan aktivitasnya, *Packing House II* memiliki tenaga kerja berjumlah 179 orang yang bekerja selama 6 hari setiap Minggunya.

Tabel 1. 1 Data Karyawan *Packing House II*

Posisi/Jabatan	Jumlah
Manager <i>Packing House</i>	1 orang
Kepala Bagian	2 orang
Kepala Seksi/Staff	9 orang
Administrasi	6 orang
Mandor	21 orang
Operasional	107 orang
Produksi <i>and Packing</i>	33 orang
Total	179 orang

Sumber : *Packing House II PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur, 2022*

Berdasarkan tabel 1.1, dijelaskan bahwa data jumlah karyawan di *Packing House II PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur*, didapati informasi bahwa terdapat 179 karyawan yang terdiri atas Manager *Packing House*, kepala bagian, kepala seksi, administrasi, mandor, operasional dan bagian produksi and packing. Didalam penelitian ini penulis memilih untuk memfokuskan penelitian kepada karyawan bagian Produksi *and Packing* di *Packing House II PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur* yang berjumlah 33 orang karyawan.

Menurut Sutrisno (2009) produktivitas kerja adalah suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Menurut Sedarmayanti (2018) produktivitas kerja merupakan keinginan dan upaya dari manusia untuk dapat meningkatkan kualitas dalam kehidupannya dan penghidupan di segala aspek bidang dimana kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya guna mewujudkan kreativitas. Menurut Sirait (2006) produktivitas kerja

adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan dengan penghasilan.

Menurut Sutrisno (2009) indikator produktivitas kerja terdiri dari kemampuan dalam bekerja, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, mutu dan efisiensi. Menurut Affandi (2018) juga terdapat faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, yaitu pekerjaan yang menarik, upah yang baik, etos kerja, promosi dan pengembangan diri sejalan dengan perusahaan, lingkungan kerja dan sarana kerja yang baik, kesetiaan pada pemimpin dan disiplin kerja yang keras.

Tentunya setiap perusahaan ingin agar karyawannya dapat meraih suatu penghargaan dalam hal ini perusahaan menginginkan agar karyawannya dapat bekerja secara maksimal yang secara tidak langsung dapat berpengaruh pada produktivitas kerjanya. Produktivitas dalam suatu perusahaan menjadi satu hal yang penting, karena berkaitan dengan keberhasilan perusahaan dalam memenuhi target dan menjalankan suatu bisnisnya. Karena dengan tingginya produktivitas yang dihasilkan, tentunya perusahaan juga akan mendapatkan laba yang besar juga dan tentunya akan kembali lagi pada karyawan yang akan mendapatkan keuntungan dari bonus, gaji maupun penghargaan.

Tabel 1. 2 Data Produksi *Packing House* II

Tahun	Target	Jumlah Produksi
2020	1.024.794	992.444
2021	1.048.554	942.258
2022	980.000	422.563

Sumber: *Packing House* II PT Great Giant Pineapple Lampung Timur, 2022

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa berkaitan dengan target dan jumlah produksi nanas di *Packing House* II PT Great Giant Pineapple Lampung Timur selama 3 tahun terakhir. Khusus untuk data produksi tahun 2022, jumlah produksi terhitung hingga Mei 2022. Dari data tersebut menunjukkan bahwa jumlah produksi nanas yang dihasilkan di *Packing House* II PT Great

Giant Pineapple Lampung Timur tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam 2 tahun terakhir jumlah produksi nanas yang dihasilkan tidak memenuhi target dan tentunya membuat perusahaan gagal memenuhi target produksi dalam kurun waktu 2 tahun terakhir.

Tentunya jika hal-hal seperti ini terus berlanjut, maka hanya akan mengakibatkan sebuah kerugian bagi perusahaan karena target produksi tidak tercapai dengan baik. Jika keadaan ini berlanjut bukan tidak mungkin bahwa PT Great Giant Pineapple Lampung Timur akan kalah dalam persaingan dengan perusahaan kompetitor lainnya. Karena pada dasarnya perusahaan harus meningkatkan hasil yang dicapai dalam produksi karena memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja di suatu perusahaan. Karena hal ini berkaitan dengan perbandingan jumlah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan jumlah produksinya. Suatu tempat produksi dapat dikatakan baik apabila suatu hasil dapat dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Melalui peningkatan hasil yang dicapai juga perusahaan dapat memenuhi atau bahkan melebihi target yang telah ditentukan, sehingga bisa menjadi nilai positif tersendiri bagi perusahaan.

Selain itu juga, permasalahan lainnya yang ada berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, dapat ditunjukkan dengan kemampuan dalam bekerja yaitu profesionalisme dalam bekerja yang berkaitan dengan ketepatan waktu dalam bekerja yang tidak begitu baik bagi para karyawan di *Packing House II* PT Great Giant Pineapple Lampung Timur. Berdasarkan keterangan dari Staff *Packing House II* PT Great Giant Pineapple Lampung Timur, permasalahan ketepatan waktu ini ditunjukkan dengan rendahnya kedisiplinan dalam bekerja, baik itu saat berangkat maupun pulang kerja. Permasalahan mengenai ketepatan waktu ini banyak ditemukan pada pekerja level staff keatas, yang justru banyak melakukan pelanggaran. Tentunya dengan bekerja sesuai dengan waktu akan membuat suatu pekerjaan lebih produktif, karena dengan tepat waktu para pekerja dapat mengawasi situasi produksi untuk dapat menyesuaikan target yang produksi pada satu hari tersebut. Keadaan seperti

ini tentunya membuat perusahaan merugi karena berharap karyawannya bekerja dengan baik, namun justru sebaliknya yang membuat pengeluaran perusahaan tidak sebanding dengan produktivitas kerja karyawannya.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik. Hal ini didukung oleh teori menurut Affandi (2018) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi, salah satu faktornya adalah lingkungan kerja. Namun dalam penelitian ini, penulis memfokuskan penelitian pada lingkungan kerja non fisik. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitria Octarini dkk (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara efektif dan efisien.

Menurut Sembiring (2012) budaya organisasi merupakan suatu pola sikap dan perilaku seluruh anggota organisasi dan menjadi pedoman bagi individu untuk berperilaku terhadap internal maupun eksternal organisasi. Menurut Fahmi (2014) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sedangkan menurut Sonhadji (2003) budaya organisasi adalah proses sosialisasi anggota organisasi untuk mengembangkan persepsi, nilai, dan keyakinan terhadap organisasi.

Budaya organisasi sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Dampak baiknya komunikasi internal akan menciptakan budaya organisasi yang baik dan kondusif serta relatif stabil. Budaya organisasi itu dikembangkan dari tahun ke tahun dan berakar pada nilai yang kuat diyakini pegawai sehingga mendapatkan komitmen yang kuat. Selanjutnya, ada sejumlah kekuatan terus bekerja mempertahankan budaya tersebut. Budaya

organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh pegawai dan orang-orang yang ada di dalamnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staff di *Packing House II* PT Great Giant Pineapple Lampung Timur tentang budaya organisasi, dapat diketahui bahwa budaya organisasi yang ditetapkan di *Packing House II* PT Great Giant Pineapple Lampung Timur yaitu budaya organisasi 5R yang terdiri dari ringkas, rapih, resik, rawat dan rajin. Selain itu juga, budaya organisasi yang diterapkan lainnya adalah *briefing* ±5 menit sebelum memulai pekerjaan. *Briefing* yang dilakukan ini bertujuan untuk memberikan arahan mengenai target dan aktivitas kerja yang akan dilakukan pada hari tersebut. *Briefing* dilakukan pagi hari sebelum pekerjaan dimulai dan diikuti oleh seluruh pekerja di *Packing House II* PT Great Giant Pineapple Lampung Timur.



Gambar 1.1 Logo 5R

5R adalah suatu budaya organisasi yang berbentuk filosofi atau metodologi yang diterapkan dilingkungan kerja dengan tujuan untuk mengorganisir, menjaga kebersihan, pengembangan dan mempertahankan kualitas suatu pekerjaan sehingga dapat lebih produktif. 5R juga bisa diartikan sebagai suatu sistem untuk mengatur lokasi kerja sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas dan efisiensi kerja. Pada dasarnya 5R diterapkan diperusahaan untuk mengatasi resiko kecelakaan kerja, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan disiplin kerja.

Pada dasarnya, 5R merupakan suatu singkatan dari ringkas, resik, rapi, rajin dan rawat. Dimana penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Ringkas, merupakan suatu hal yang dilakukan untuk memisahkan barang yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan dengan membuat sistem pengaturan kerjanya. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara memberikan nama pada barang, pembuatan jadwal piket atau alat kerja.
2. Rapi, merupakan suatu hal yang dilakukan untuk mengelompokkan suatu barang yang sama atau sejenis dalam satu tempat berdasarkan fungsinya meskipun dengan barang yang berbeda. Kegiatan ini dilakukan dengan mengelompokkan barang yang sejenis pada suatu tempat yang sama dengan memberikan jarak tertentu dengan tanda marka untuk mempermudah pencarian atau penemuan barang.
3. Resik, merupakan suatu hal yang dilakukan untuk memberikan kesan bersih dan memudahkan pemeriksaan barang atau alat dengan memberikan warna sebagai kode. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan pengecatan ulang garis batas, mesin dan lantai.
4. Rawat, merupakan suatu hal yang dilakukan untuk mempertahankan kondisi lingkungan kerja selalu berada dalam kondisi yang baik dan terpelihara agar pekerja dapat memperoleh informasi mengenai pekerjaannya dengan baik. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan membuat papan petunjuk, standar kerja lampu indikator dan lain sebagainya.
5. Rajin, merupakan suatu hal yang dilakukan untuk meningkatkan komitmen bersama antar karyawan untuk secara konsisten dan konsekuen terhadap budaya organisasi 5R. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan menjaga sopan santun antar sesama karyawan, peningkatan sarana belajar dan sarana pendukung yang memadai dan kampanye 5R.

Dalam menjalankan aktivitasnya, PT Great Giant Pineapple Lampung Timur menerapkan budaya organisasi 5R, terdiri dari ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin. Budaya organisasi 5R ini diterapkan di seluruh wilayah PT Great Giant

Pineapple Lampung Timur, baik di area perkantoran maupun perkebunan. Pada dasarnya kegiatan 5R ini dijalankan dengan tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas kerja karyawan PT Great Giant Pineapple Lampung Timur, kegiatan ini tentunya akan meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja karena segala kegiatan berjalan dengan rapi dan pekerjaan akan menjadi produktif akibat didukung oleh aktivitas kerja yang baik. Pada pelaksanaannya di lapangan, berdasarkan hasil wawancara Staff HRD PT Great Giant Pineapple Lampung Timur pada dasarnya kegiatan 5R ini sudah berjalan dengan baik dengan telah dijalankan dan diterapkannya kegiatan ini dan dipatuhi oleh karyawan. Akan tetapi, masih terdapat beberapa pelanggaran yang bertolakbelakang dengan kegiatan 5R ini.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan staff HRD PT Great Giant Pineapple Lampung Timur, ditemukan pelanggaran-pelanggaran yang bertentangan dengan budaya organisasi 5R, pelanggaran-pelanggaran tersebut juga terjadi pada setiap variabel 5R ini. Pada variabel ringkas, ditemukan suatu fenomena yakni tidak semua bagian memiliki jadwal piket kerja. Tentunya hal ini bertentangan dengan variabel ringkas, dimana salah satu contohnya adalah dengan terpasangnya jadwal piket pada setiap bagian di PT Great Giant Pineapple Lampung Timur. Hal ini didukung berdasarkan fakta dilapangan tidak adanya jadwal piket yang terpasang di area perkantoran maupun perkebunan. Pada variabel kedua yaitu rapi, ditemukan suatu fenomena yaitu tidak adanya tanda batas/marka parkir di area parkir *Packing House II*. Variabel rapi mengartikan bahwa setiap barang maupun area parkir harus terdapat garis yang membatasi, karena hal ini bertujuan untuk membuat kesan rapi di lingkungan kerja. Namun pada prakteknya dilapangan, khususnya di *Packing House II*, ditemukan bahwa tidak adanya garis marka parkir yang tersedia, sehingga membuat parkir mobil kecil maupun besar terkesan tidak rapi atau berantakan di wilayah *Packing House II*.

Selanjutnya pada variabel ketiga yaitu resik, ditemukan suatu fenomena yaitu suasana ruang kerja kantor yang tidak tertata rapi. Tentunya hal ini tidak

sesuai dengan variabel resik, karena resik berarti kantor ataupun areal harus berada dalam keadaan rapi, baik penempatan alat kerja maupun barang. Namun, pada faktanya masih tidak sesuai karena masih terdapat ruang kerja yang tidak rapi. Selain itu juga, kegiatan kerja bakti antar sesama karyawan kurang berjalan secara periodik, kerja bakti merupakan salah satu kegiatan yang termasuk dalam variabel resik. Variabel keempat adalah rawat. Dalam hal ini, ditemukan suatu fenomena yaitu tidak semua kantor memiliki petunjuk/label yang menunjukkan bahwa suatu barang sedang dipakai. Pada variabel rawat, penerapan yang dilakukan seharusnya terdapat label yang menunjukkan bahwa suatu barang sedang dipakai, karena secara tidak langsung juga dapat memberitahu orang lain bahwa barang tersebut sedang dipakai. Namun, berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan, tidak semua bagian menjalankan aktivitas tersebut.

Variabel budaya organisasi 5R yang kelima adalah rajin. Indikator rajin berarti hal yang dilakukan untuk meningkatkan komitmen bersama antar karyawan untuk secara konsisten dan konsekuen terhadap budaya organisasi 5R. Namun, pada kenyataannya di lapangan, kegiatan ini tidak berjalan dengan maksimal. Sebagai contoh adalah kurangnya banner atau spanduk tentang kegiatan 5R di beberapa lokasi yang strategis di wilayah PT Great Giant Pineapple Lampung Timur. Kurangnya spanduk 5R ini tentunya membuat karyawan menjadi lupa dalam pelaksanaan budaya organisasi 5R ini. Hal ini bisa menjadi suatu kerugian bagi PT Great Giant Pineapple Lampung Timur karena kurangnya banner tentang 5R bisa juga berdampak pada kurangnya pemahaman karyawan tentang 5R. Selain itu juga berdasarkan hasil wawancara Staff HRD PT Great Giant Pineapple Lampung Timur, diakui bahwa kampanye 5R ini kurang berjalan secara konsisten akhir-akhir ini. Dengan kurang dijalankannya kegiatan ini, tentu akan berdampak pada disiplin dan produktivitas kerja, karena pada dasarnya kegiatan 5R ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas kerja.

Berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan dari hasil wawancara dengan Staff *Packing House II* PT Great Giant Pineapple Lampung Timur, dapat diketahui bahwa orientasi orang terutama berkaitan dengan pelaksanaan nilai-nilai dari briefing yang dilakukan tersebut kurang berjalan maksimal. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa tidak dilaksanakannya nilai-nilai dari briefing tersebut oleh karyawan yang ada di *Packing House II* PT Great Giant Pineapple Lampung Timur. Dalam hal ini, berkaitan dengan instruksi dari hasil briefing tersebut, dimana masih terdapat pekerja yang tidak melaksanakan nilai-nilai dari hasil briefing tersebut. Tentunya hal ini akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas produksi nanas karena melalui briefing tersebut ada kaitannya dengan produksi nanas di hari tersebut yang tentunya harus sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2008) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Menurut Sedarmayanti (2001) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja non fisik, yaitu tanggung jawab kerja, perhatian dari atasan, kerjasama antar kelompok dan kelancaran dalam komunikasi.

Tentunya dalam hal ini lingkungan kerja non fisik berperan dalam menciptakan suasana di lingkungan kerja untuk dapat membuat hubungan yang baik dengan atasan, maupun dengan rekan kerja setingkat. Dalam mewujudkan hal tersebut, tentunya diperlukan komunikasi yang baik antar sesama pekerja, karena komunikasi berperan penting dalam menjaga hubungan yang harmonis antar sesama pekerja, baik itu atasan maupun bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam bekerja, karena jika lingkungan kerja yang baik

tentunya akan membuat nyaman pekerja dan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang meningkat karena kondisi lingkungan yang nyaman bagi pekerja. Hal ini dikarenakan karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Staff *Packing House II* PT Great Giant Pineapple Lampung Timur, ditemukan suatu fenomena yang berkaitan dengan indikator lingkungan kerja non fisik yaitu kelancaran komunikasi. Fenomena tersebut berupa kesalahan komunikasi berkaitan dengan permintaan buah dari divisi lain. Kesalahan ini sering terjadi di *Packing House II* PT Great Giant Pineapple Lampung Timur akibat kurangnya koordinasi antar karyawan di *Packing House II* itu sendiri. Kesalahan komunikasi permintaan buah dari divisi lain terjadi ketika suatu divisi lain melakukan permintaan buah untuk kegiatan eksternal, komunikasi dilakukan langsung pada bagian Staff *Packing House II*, setelah permintaan buah diterima bagian staff seharusnya melakukan pengiriman surat kepada bagian produksi *and packing*, namun karena berbagai faktor terkadang hal tersebut tidak berjalan lancar.

Antar individu justru lebih memilih untuk menunggu surat permintaan tersebut, baik bagian Staff maupun produksi *and packing*, sehingga pada akhirnya permintaan pengiriman buah nanas menjadi tertunda atau terlambat. Selain itu juga, kesalahan komunikasi dalam permintaan buah juga sering terjadi ketika permintaan buah hanya melalui cara lisan saja. Kesalahan dalam permintaan buah secara lisan ini sering terjadi pada jumlah buah yang akan dikirim. Permintaan buah yang seharusnya 100 kotak, namun pada kenyataannya hanya 75 kotak yang dapat terealisasikan. Tentunya ini menjadi suatu fenomena berkaitan dengan kelancaran komunikasi antar pekerja di *Packing House II* PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur.

Tentunya Hal seperti kelancaran komunikasi yang kurang berjalan dengan baik antar sesama pekerja di *Packing House II* PT. Great Giant Pineapple

Lampung Timur tentunya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tentunya dalam bekerja dibutuhkan koordinasi yang baik antar sesama pekerja untuk dapat mencapai target produksi dari perusahaan. Dengan koordinasi yang baik, tentunya pekerjaan akan berjalan dengan baik juga. Sama halnya dengan kerjasama di lingkungan pekerjaan, jika pekerja mampu menjalankannya dengan baik maka hubungan erat antar pekerja bisa menjadi salah satu pengaruh yang baik bagi produktivitas pekerja di tempat kerja.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT Great Giant Pineapple Lampung Timur dengan judul penelitian **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PACKING HOUSE II PT GREAT GIANT PINEAPPLE LAMPUNG TIMUR”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang, didapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Packing House II* PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Packing House II* PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Packing House II* PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi dan packing di *Packing House II* PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Produktivitas Kerja Karyawan di *Packing House II PT Great Giant Pineapple Lampung Timur*.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur yang terletak di JL. Taman Nasional Way Kambas Desa Rajabasa Lama Kecamatan Labuhan Ratu Lampung Timur.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini adalah bulan Mei hingga bulan Agustus 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup ilmu pada penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yaitu. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Produktivitas Kerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, didapatkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Packing House II PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur*.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Packing House II PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur*.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Packing House II PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur*.

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, berikut manfaat dilakukannya penelitian ini :

1.5.1 Untuk Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk penulis sebagai ilmu yang diperoleh selama proses belajar mengajar dan dapat dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Produktivitas Kerja.

1.5.2 Untuk Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai acuan dan sumber informasi yang dapat digunakan untuk mempertimbangkan langkah-langkah dalam mengatasi masalah yang timbul terutama dalam bidang meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya dibagian *Packing House II PT Great Giant Pineapple*.

1.5.3 Untuk Institusi

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi institusi dalam menambah daftar referensi perpustakaan di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam menulis penelitian ini yaitu

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, ruang lingkup yang terdiri dari ruang lingkup subjek, objek, tempat, waktu dan ilmu pengetahuan serta tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Packing House II PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur*.”

BAB 2 LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang tinjauan pustaka tentang Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Produktivitas Kerja serta penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, kerangka penelitian dan pengembangan hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil uraian mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil.

BAB 5 SIMPULAN dan SARAN

Bab ini berisikan tentang uraian kesimpulan hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi sebagai tindak lanjut hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN