

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah program kualitas kehidupan kerja, di mana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang manusiawi.

Sebuah perusahaan harus bisa mendorong dan memberdayakan sumber daya manusia agar tetap produktif dalam menjalankan sebuah perencanaan dan tujuan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mampu bersaing dan mempertahankan karyawannya. Selain itu juga karyawan dapat dijadikan sebagai mitra utama yang paling baik dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini juga dapat membuat acuan kepada para karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan merasa puas dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Tidak hanya itu, para

karyawanpun harus terus dijaga dan didorong agar tetap dapat melakukan perubahan-perubahan dengan sendirinya.

Motivasi merupakan usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan seperti mengapa seseorang berusaha lebih keras dari yang lain, mengapa beberapa karyawan mencari level tanggung jawab yang lebih tinggi dan beberapa orang lainnya tidak, serta mengapa sejumlah insentif upah merangsang beberapa karyawan tapi yang lainnya tidak. Pertanyaan-pertanyaan ini terus diangkat oleh mereka yang bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia. Karena sifatnya kompleks dan selalu berubah dalam proses motivasi, tidak mungkin jawabannya atas pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi jelas. Banyak variabel harus diidentifikasi dan dipertimbangkan untuk memahami proses motivasi. (Sherman, Bohlander&Chruden, 2018).

Menurut T. Hani Handoko (2016: 249) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia”. Motivasi merupakan salah satu faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dan terdorong untuk bekerja dengan tujuan yang akan dikehendaki dapat tercapai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Sanchem Industrial Pertiwi. sebuah perusahaan yang bergerak dibidang tinta berlokasi di daerah Balaraja Kabupaten Tangerang. Saat ini terjadi penurunan produktivitas karyawan yang disebabkan kurangnya motivasi kerja dari perusahaan seperti dihilangkannya sistem lembur, tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan kenaikan upah yang tidak sesuai harapan.

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih produktivitas karyawan yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki secara sendirinya demi pekerjaan yang dilakukan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena ada dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan produktivitas karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Selain faktor motivasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut McCoy & Evans dalam Chaudhry, et al. (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dalam melakukan tugas yang ditugaskan kepada mereka. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja yang dimulai dari metode pekerjaan hingga alat yang digunakan.

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas, karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih

berkomitmen, menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan hal ini dikemukakan oleh Rivai 2009 (dalam Narianggono, dkk. 2014: 2).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya dapat meningkatkan produktivitas sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan produktivitas karyawan. Pada dasarnya setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per unit, produk dan memaksimalkan *output* per jam kerja. Peningkatan produktivitas karyawan merupakan hal yang penting mengingat manusia yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga perusahaan dapat memperoleh keuntungan.

Menurut Mila Badriah (2015: 182-183) Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu

dan tenaga yang dibutuhkan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber–sumber yang ada secara efektif dan efisien tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan

Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan, Persyaratan ini adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab serta mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaannya. Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja, begitu pula yang dialami oleh PT. Sanchem Industrial Pertiwi. Oleh karena itu perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul tentang **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SANCHEM INDUSTRIAL PERTIWI”**.

B. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang menyimpang dari pokok permasalahan, maka hal-hal yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Tempat penelitian

PT. Sanchem Industrial Pertiwi. Jl Raya No 68, Kp. Peuteuy, RT.06 RW.01, Tobat, Kec. Balaraja, Kab. Tangerang - Banten 15610

2. Data penelitian

Data karyawan bagian produksi yang di gunakan adalah dari bulan Januari 2020 – Desember 2020

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sanchem Industrial Pertiwi ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sanchem Industrial Pertiwi ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sanchem Industrial Pertiwi ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sanchem Industrial Pertiwi.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sanchem Industrial Pertiwi.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sanchem Industrial Pertiwi.

2. Manfaat Penulisan

Penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi pihak-pihak sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ppi dan diharapkan dapat memberikan wawasan serta pengetahuan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

b. Bagi Perusahaan

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan-masukan yang positif mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh pihak-pihak lain yang berkepentingan, baik sebagai referensi maupun sebagai bahan teori bagi penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, hubungan antara variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang tempat penelitian, deskripsi variabel-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi simpulan-simpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran yang mungkin nantinya berguna bagi perusahaan maupun ilmu pengetahuan.