

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga perusahaan dapat memperoleh keuntungan.

Menurut McCoy & Evans dalam Chaudhry, et al. (2017: 122) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan mempengaruhi motivasi dan 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 dibagian produksi PT.Shanfu Metal Indrustri 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.

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. Shanfu Metal Industri sebuah perusahaan yang bergerak dibidang peleburan besi berlokasi di daerah Curug 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. Juga lingkungan yang tidak kondusif.

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.

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 Shanfu Metal Industry yaitu jarang target produksi tercapai. Oleh karena itu perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Berikut adalah target produksi dari PT Shanfu Metal Industri.

TAHUN	TARGET PRODUKSI	JUMLAH PRODUKSI
2017	2000	1500
2018	2200	2300
2019	2500	2200
2021	2500	2100
2022	2600	2800

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian ini dengan judul tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

BAGIAN PRODUKSI PT SHANFU METAL INDUSTRI CURUG TANGERANG ”.

B. Batasan Masalah

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

1. Tempat penelitian

PT. Shanfu Metal Industry Jl Raya PLP KM 3 Curug
Tangerang

2. Data penelitian

Data karyawan bagian produksi yang di gunakan adalah dari bulan
Januari 2021– Desember 2021

C. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi pada PT. Shanfu Metal Industri Curug Tangerang.
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi pada PT. Shanfu Metal Industri Curug Tangerang.

3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja bagian produksi pada PT. Shanfu Metal Industri Curug Tangerang.

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 lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi PT. Shanfu Metal Industri Curug Tangerang.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi PT. Shanfu Metal Industri Curug Tangerang.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja bagian produksi PT. Shanfu Metal Industri Curug Tangerang.

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 lingkungan kerja, motivasi 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 kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran yang mungkin nantinya berguna bagi perusahaan maupun ilmu pengetahuan.