

BAB I

PENDAHULUAN

4.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada Sumber daya manusia yang berada diperusahaan, dan setiap perusahaan memiliki visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan perlunya peran Sumber daya manusia berkualitas dan untuk mengamankan Sumber daya manusia berkualitas, perusahaan perlu memiliki manajemen Sumber daya manusia yang baik. Berbagai upaya dan kegiatan harus dilakukan secara produktif untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal. Rozzaqiyah (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah mengacu pada rasio dari hasil yang diperoleh dan jumlah sumber daya yang diperoleh.

Produktivitas adalah sebuah ukuran yang umum digunakan untuk menentukan efektivitas suatu perusahaan. Hal ini sangat penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan produktivitas kerja para karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan, karena perusahaan tidak dapat berkembang tanpa meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya. Kurniawan (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah reaksi atau tanggapan individu terhadap pekerjaannya dengan selalu berupaya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan bekerja keras.

Produktivitas kerja adalah kemampuan setiap karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan dan melakukan yang terbaik untuk perusahaan, semakin baik suatu perusahaan dibandingkan pesaingnya, maka sudah pasti perusahaan tersebut memiliki karyawan dengan produktivitas kerja yang baik. Maka dari itu, perusahaan sebaiknya memahami dan mencari faktor apa saja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Septianti (2016)

menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, penjualan dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Wijaya Dan Manurung (2021, p18) menyatakan bahwa produktivitas adalah gabungan dari orang-orang dengan variabel-variabel operasi, organisasi yang efektif akan memaksimalkan produktivitas dengan secara berhasil memadukan orang-orang ke dalam seluruh sistem operasi.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada CV. Dwi Susanti yang berlokasi di Teluk Betung Timur, Bandar Lampung, Lampung yang bergerak dibidang industri penjualan ayam potong boiler yang memasarkan produknya diwilayah Lampung dan sekitarnya serta beberapa kota di pulau jawa yang sudah berdiri selama 14 tahun, CV. Dwi Susanti memiliki Visi: Menjadi salah satu supplier pemotongan daging ayam yang berkualitas, dan Misi Memberdayakan perekonomian rakyat dengan meningkatkan jumlah populasi peternakan ayam, Menyuplai dan meluaskan jaringan pasar serta mensosialisasikan daging ayam yang berkualitas dan Membuat peternakan ayam yang mampu memenuhi permintaan dalam negeri maupaun luar negeri, Berikut tabel 1.1 data penjualan ayam potong CV. Dwi Susanti.

Tabel 1.1 Data Penjualan Ayam Potong CV. Dwi Susanti

Bulan	Target Penjualan/Kg	Realisasi Penjualan/Kg	Persentase
Januari	10000	7450	75%
Februari	10000	8132	81%
Maret	10000	8233	82%
April	10000	11325	113%
Mei	10000	7191	72%
Juni	10000	7148	71%
Juli	10000	7559	76%
Agustus	10000	7977	80%
September	10000	7134	71%
Oktober	10000	7132	71%
November	10000	7210	72%
Desember	10000	11267	113%
Total	120000	97758	81%

Sumber; CV. Dwi Susanti, 2022

Beardasarkan tabel 1.1 data penjualan ayam potong CV. Dwi Susanti, menjelaskan bahwa realisasai penjualan ayam potong sebanyak 97758 Kg atau sebesar 81%. Hasil tersebut menunjukan bahwa realisasi penjualan belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, dapat dikatakan produk produktivitas kerja karyawan belum maksimal, selain data tersebut hasil wawancara kepada pihak CV. Dwi Susanti belum maksimalnya produktivitas kerja karyawan dibagian penjualan dikarenakan, kurangnya ketersediaan ayam potong boiler sehingga memperlambat proses penjualan, Kemudaian masih terdapat karyawan yang mengrim ayam potong kepada mitra tidak sesuai waktu yang telah ditentukan.

Terdapat Beberapa faktor yang diduga dapat meningkatkan produktivitas kerja antara lain ialah motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik. Penelitian yang telah dilakukan oleh Rozzaqiyah (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhdap produktiivtas kerja karyawan dan Penelitian yang telah dilakukan oleh Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhdap produktiivtas kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan elemen penting dari suatu perusahaan, dan secara umum dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Motivasi adalah kekuatan pendorong di balik keinginan karyawan untuk bekerja dan dapat menimbulkan gairah untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi adalah keadaan kepribadian yang mendorong keinginan karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuannya baik untuk individu maupaun perusahaan. Motivasi setiap karyawan dalam bekerja pasti berbeda-beda, untuk itu sangat penting memiliki motivasi yang berasal dari diri sendiri sehingga memiliki kesadaran dalam melakukan pekerjaan dengan baik yang dapat disebut sebagai motivasi instrinsik. Agustin (2019, p31) menyatakan bahwa motivasi instrinsik adalah memotivasi seseorang dari dalam untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement,

pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan. Menurut Enny (2019, p21) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah suatu hal pendorong berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang

Karyawan dengan motivasi intrinsik akan berusaha mencari pemecahan masalah yang dihadapinya. Karyawan yang punya motivasi intrinsik akan lebih terdorong untuk bekerja daripada uang, gaji, hadiah atau pujian yang hanya bersifat sementara oleh karena itu sangat penting memiliki karyawan dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi karena dapat bekerja lebih baik sehingga mencapai produktivitas kerja yang optimal. Purnomo dan Nurdiyanto (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah ketika orang-orang terlibat dalam suatu aktivitas karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan menyenangkan, mereka melakukan aktivitas itu sepenuhnya atas kemauan sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak CV. Dwi terkait motivasi intrinsik karyawan bagian penjualan, yaitu terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, hal ini terlihat dari tidak melakukan kunjungan untuk melakukan penjualan sesuai dengan ketentuan perusahaan sehingga penjualan yang dilakukan tidak optimal, karyawan tidak sepenuh hati dalam melakukan jika diberikan pekerjaan diluar jam pekerjaan dan tidak dapat uang lembur sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja berdampak pada hasil kerja yang tidak optimal, serta kurangnya pengakuan dari pimpinan pada usaha kerja yang dilakukan oleh karyawan, pimpinan hanya memperdulikan hasil ketimbang dengan usaha yang dilakukan oleh karyawan, hal tersebut membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa kondisi motivasi intrinsik karyawan sehingga akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan tempat para karyawan untuk bekerja dan menjadi faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi psikologis karyawan yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan menyenangkan. Menurut Enny (2019, p59) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan

Lingkungan kerja non fisik sangat yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan karyawan dengan atasan, rekan kerja maupun dengan bawahan, dimana lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi semangat kerja dan kenyamanan karyawan yang tentunya akan berdampak produktivitas kerja karyawan. Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berwujud tidak nyata, namun keberadaannya dapat dirasakan. Wujud dari lingkungan kerja tersebut antara lain komunikasi yang antar sesama pegawai, atasan, maupun bawahan, demi terciptanya suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang baik dan nyaman.\

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak CV. Dwi terkait lingkungan kerja non fisik bagian penjualan, yaitu struktur kerja yang kurang baik menyebabkan karyawan melakukan penjualan sekaligus juga pengiriman sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja, kurangnya komunikasi antara karyawan sehingga permintaan ayam potong dari mitra tidak sesuai dengan ketersediaan stok ayam potong yang ada di perusahaan dan kurangnya kerjasama diantara karyawan, terlihat dari karyawan hanya memperdulikan target pribadi dibandingkan target perusahaan, karyawan cenderung tidak ingin membagi pengetahuan kepada karyawan lain dalam mencapai target perusahaan. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik sehingga akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja

karyawan. Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menguji dengan variabel motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Dwi Susanti”**

4.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Dwi Susanti ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Dwi Susanti ?
3. Apakah motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Dwi Susanti ?

4.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian penjualan CV. Dwi Susanti

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah CV. Dwi Susanti Teluk Betung Timur, Bandar Lampung, Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada April 2022 sampai September 2022

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja karyawan

4.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Dwi Susanti
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Dwi Susanti
3. Untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Dwi Susanti

4.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja karyawan

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah, ruang lingkup dari penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, operasional variable, teknik analisis data, uji persyaratan instrument, metode analisis data, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka

Lampiran