

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas sumber daya manusia yang baik tentu sangat penting bagi sebuah perusahaan, Salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Karena produktivitas kerja dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kemajuan perusahaan dalam melakukan proses produksi, bahkan produktivitas berhubungan dengan sistem yang digunakan perusahaan serta berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu penilaian produktivitas kerja sebuah perusahaan harus dilakukan secara berkala sehingga perusahaan dapat meningkatkan serta mengetahui tingkat efisiensi dan keefektifan sistem yang digunakan perusahaan. Tingginya produktivitas kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, dampak positif produktivitas kerja yang tinggi bagi perusahaan dapat berupa peningkatan pendapatan yang bermanfaat untuk menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan.

Karena tingginya produktivitas kerja pada karyawan akan meningkatkan jumlah upah/gaji yang diterima karyawan dari perusahaan. Oleh karena itu baik perusahaan maupun karyawan harus terus meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan

memperhatikan lingkungan kerja karyawan serta pemberian kompensasi yang sesuai bagi karyawan.

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 di definisikan sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk memastikan karyawan bekerja maksimal dengan memberikan pemberdayaan karyawan.

PT. Lautan Berlian Utama Motor adalah dealer resmi kendaraan Mitsubishi yang memiliki jaringan pelayanan, Perawatan kendaraan , suku cadang dan jasa lainnya di Indonesia yang terus berkembang dengan pesat dan melayani / menjual kendaraan niaga, Truck , Pick up , Fuso , Bak , Box , dump Truck dan Mobil Penumpang / Passanger. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1981, PT. Lautan Berlian Utama Motor ini memiliki Budaya , visi , misi , dan target sebagai berikut .

Budaya yaitu sumber daya manusia yang disiplin , jujur , dedikasi , dan Integritas yang tinggi serta berfikir aktif dan professional dalam bidang tugasnya , guna mencapai efisiensi , dan produktivitas yang tinggi serta hasil.

Visi menjadi dealer terbaik di Indonesia yang mempunyai kemampuan untuk memenuhi atau melampaui kebutuhan pelanggan dengan tepat dan terjamin. Misi Lautan Berlian Utama Motor dealer kendaraan merek Mitsubishi yang memiliki jaringan pelayanan , penjualan , perawatan kendaraan , suku cadang , dan jasa lainnya yang mampu untuk memenuhi atau melampaui kebutuhan pelanggan dengan cepat dan terjamin untuk mendapatkan keuntungan yang optimal yang akan dimanfaatkan bagi pengembangan perusahaan , kesejahteraan karyawan , pemegang saham , serta kepuasan pelanggan.

Target PT. Lautan Berlian Utama Motor setiap karyawan dapat memberikan informasi yang jelas dan berkesinambungan dalam hal pelayanan terpadu yang tepat janji dan akurat sehingga menumbuhkan kepercayaan pelanggan. PT. Lautan Berlian Utama Motor melayani penjualan area seluruh Indonesia , dan mempunyai beberapa cabang di pulau jawa dan sumatera antara lain : Jakarta , Jembatan lima ,Kebun jeruk , Matraman , Depok , Baradatu ,Palembang , Bengkulu , Lampung. Peneliti meneliti di di PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung .

PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung merupakan sebuah perusahaan yang beralamat di Jl. Ikan Tenggiri No.21 Bandar Lampung. PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung Berdiri pada tahun 2004. PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan kendaraan roda empat dan service kendaraan roda empat.

Sektor penjualan kendaraan bermotor menjadi bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang cukup tinggi, untuk itu sangat penting sebuah perusahaan untuk terus memperbaiki manajemen perusahaan guna pemenuhan permintaan. Dalam presentasinya saat ini yaitu meningkatnya permintaan konsumen untuk memiliki kendaraan berkualitas tinggi. Meningkatnya permintaan konsumen tentu berdampak baik bagi produktivitas perusahaan. Untuk memenuhi permintaan pasar perusahaan harus terus meningkatkan produktivitasnya dan meningkatkan kualitas dalam pengelolaan keamanan melalui penjaminan produk yang berkualitas sehingga mampu memuaskan konsumen.

Berikut data karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung
Tahun 2021

Bagian	Jabatan	Jumlah Karyawan
OFFICE	HRD	3
	Coustumer Service	4
	General Affair	4
	Administrasi	6
	Finansial	4
	IT Support	5
	Kasa/Kasir	7
MARKETING	Marketing Executive	25
	Digital Marketing	4
	Public Relation Marketing	6
TEKNISI	Kepala Teknisi	1
	Mekanik	15
	Front Liner	4
	Foreman bengkel	6
	Sparepart Counter	5
	Sparepart Distributor	3
	Toolman	4
	Total	105

Pada tabel 1.1 Data Karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung memiliki 105 karyawan. Pada penelitian ini penulis meneliti karyawan Bagian Marketing yang berjumlah 35 karyawan.

Tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga aktivitas suatu perusahaan harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat guna meningkatkan produktivitasnya. Dalam aktivitas tersebut,

perusahaan memerlukan sumber daya seperti bahan baku, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan terpenting karena tanpa adanya hal tersebut maka kemajuan teknologi tidak akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin agar tercapainya produktivitas perusahaan.

Produktivitas berasal dari kata bahasa Inggris *productivity* yang merupakan gabungan dari dua kata, yaitu *product* dan *activity*. Produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan dalam menghasilkan produk barang atau jasa dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Menurut Handayani (2018) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung berdasarkan hasil wawancara bahwa produktivitas kerja karyawan belum mencapai target penjualan yang dilakukan karyawan bagian marketing perbulan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.2
Data Target dan Pencapaian Marketing PT. Lautan Berlian Utama
Motor Cabang Lampung Tahun 2021

Bulan	Target	Persentase	Realiasi Rata Rata Pencapaian	Persentase
Januari	245	100%	230	94%
Februari	245	100%	249	102%
Maret	245	100%	202	82%

April	245	100%	211	86%
Mei	245	100%	198	80%
Juni	245	100%	140	57%
Juli	245	100%	163	66%
Agustus	245	100%	219	89%
September	245	100%	136	55%
Oktober	245	100%	122	50%
November	245	100%	141	57%
Desember	245	100%	138	56%
Total	2940	100%	2149	73%

Sumber : PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung Tahun 2021

Tabel 1.2 Berdasarkan tabel perusahaan produktivitas marketing PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung tahun 2021 terdapat tidak sesuai dengan target perusahaan dimana bagian marketing hanya mencapai target 73% dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan beban kerja yang harus di tanggung begitu berat, dan selain itu semangat kerja yang menurun dikarenakan adanya rasa tanggung jawab yang tidak tercapai dan tidak sesuai hasil kerja penjualan. Sehingga berdampak menurunnya target marketing perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain lingkungan kerja non fisik dan gaji, hal ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Hamdi (2013) faktor - faktor tersebut adalah pelayanan karyawan , kondisi kerja, hubungan karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan Irawan (2018) faktor mempengaruhi gaji adalah faktor pemerintah peraturan pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan ,standard biaya hidup karyawan, dan ukuran perbandingan gaji.Menyatakan bahwa gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan cerminan dari suasana kerja yang terjadi pada suatu perusahaan .Menurut Septianti (2016) menyatakan bahwa 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 dengan bawahan. PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung berdasarkan wawancara pada karyawan bagian marketing terkait lingkungan kerja non fisik yaitu kerja sama antar kelompok yang kurang baik terlihat dari kurangnya ketika karyawan meminta bantuan terkait penyelesaian pekerjaannya ,karyawan lain tidak mau membantu menyelesaikannya, komunikasi yang terjalin sesama rekan kerja kurang baik dikarenakan tingkat senioritas sesama karyawan sehingga karyawan baru sulit untuk mengerti akan deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan SOP . Sehingga masalah lingkungan kerja non fisik ini akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan tidak sesuai yang diinginkan oleh PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung.

Selain lingkungan kerja non fisik, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Gaji.

Gaji adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Lestari (2018) Gaji adalah pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Gaji pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Berdasarkan wawancara kepada karyawan, gaji karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung yaitu pembayaran gaji karyawan sering mengalami keterlambatan dari tanggal yang sudah ditentukan sendiri oleh perusahaan, karyawan merasa perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung. Hal tersebut berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan terlihat kurangnya semangat kerja karyawan yang tidak baik di bagian marketing PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung.

Pemberian Gaji sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya sistem yang sesuai bagi karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Namun sebaliknya, jika gaji yang diberikan mengalami keterlambatan dari tanggal yang sudah ditentukan sendiri dapat mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada karyawan. Sistem Penggajian merupakan bayaran pokok yang diterima oleh seseorang.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengambil judul :
“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR CABANG LAMPUNG”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas. Didapatkan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung?
2. Apakah Gaji berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaji berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah karyawan bagian marketing PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik , gaji , dan produktivitas kerja karyawan bagian marketing di PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung yang beralamatkan di Jl. Ikan Tenggiri No.21 Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini adalah pada bulan April 2022 sampai Agustus 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi lingkungan kerja non fisik, gaji dan produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja non fisik , dan gaji terhadap Produktivitas Kerja dan untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran lingkungan kerja non fisik & gaji dapat mempengaruhi produktivitas kerja PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lampung.

1.5.3 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik & gaji terhadap produktivitas kerja karyawan dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang lingkungan kerja non fisik dan gaji terhadap produktivitas kerja karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup metode 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 IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN