

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perkembangan perusahaan seiring masuknya era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini. Kemajuan teknologi ditandai oleh berkembangnya masyarakat informasi menggantikan masyarakat industri. Kemajuan dan perkembangan dalam bidang ekonomi dan teknologi selalu merangsang adanya perubahan pada bidang sosial kemasyarakatan. Implikasi yang lebih jauh adalah pada faktor pelayanan prima, faktor kecepatan dan sarana pendukung infrastruktur teknologi informasi yang kemudian menjadi pangsa pasar baru.

Setiap organisasi harus lebih banyak menyesuaikan pengembangan strategi organisasi dengan mengandalkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor kunci sukses. Sehingga setiap individu dituntut untuk menyesuaikan diri secara adaptif dengan kompetensi yang harus dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada gilirannya, kompetensi harus diikuti oleh perubahan pengetahuan, kemampuan dan sikap – perilaku yang proporsional, arif dan bijaksana. Misalnya pengembangan sumber daya manusia di bidang produksi dan jasa harus berpihak pada orientasi pelayanan pelanggan. Tantangan persaingan global menuntut suatu perusahaan untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Kualitas sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai suatu aset yang bisa menyusut atau dihapuskan ketika umur ekonominya berakhir, namun sebagai modal dan senjata untuk berinovasi dan memenangkan persaingan. Strategi pengembangan yang berorientasi pada peningkatan pelayanan yang efisien, handal, aman, nyaman dan akrab dengan lingkungan menjadi bagian dari upaya peningkatan produktivitas karyawan.

Implementasi dari strategi pengembangan sumber daya manusia melibatkan semua aspek fungsional organisasi (faktor strategi) yang disebut dengan istilah faktor kunci internal, strategi pengembangan sumber daya karyawan akan mampu member nilai positif terhadap produktivitas karyawan. Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai produktivitas perusahaan. Karena keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai produktivitasnya.

Produktivitas karyawan adalah aset paling penting dalam suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya menjaga sumber daya manusia yang dimiliki. Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam meningkatkan pendapatan perusahaan serta menghadapi persaingan. Dikarenakan produktivitas kerja menjadi salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektifitas karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi harus diperhatikan, dijaga oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu. Menurut Handayani (2018) menyatakan bahwa Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran,

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

CV Pelangi Mitra mengharapkan produktivitas perusahaan menjadi lebih meningkat dibanding tahun sebelumnya, dikarenakan berkaitan dengan keberlangsungan perusahaan tersebut. CV Pelangi Mitra yang beralamat di jalan Wolter Monngsidi Teluk Betung Bandar Lampung, berdiri sejak 9 September 1997 di Bandar Lampung telah beraktifitas kurang lebih 24 tahun yang CV Pelangi Mitra merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang konveksi dengan konsentrasi produksi membuat pakaian seperti seragam, training, kaos, kemeja dan pakaian dengan jenis masal lainnya. CV Pelangi Mitra memiliki 35 karyawan bagian produksi yang terdiri dari bagian jahit sebanyak 12 karyawan, bagian pemotongan kain sebanyak 3 karyawan, bagian bordir sebanyak 5 karyawan, bagian editor sebanyak 3 karyawan, bagian sablon sebanyak 8 karyawan dan bagian packing sebanyak 4 karyawan.

Produksi CV Pelangi Mitra tahun 2020 sampai dengan 2021 mengalami penurunan. Terlihat produktivitas karyawan pada tahun 2020 CV Pelangi Mitra mendapatkan 1032 costumer atau 81% sedangkan pada tahun 2021 CV Pelangi Mitra mendapatkan 974 costumer atau 71% dikarenakan semangat kerja karyawan dinilai mulai menurun, hal tersebut diduga menyebabkan produktivitas karyawan menjadi menurun. Berikut ini tabel 1.1 mengenai data produksi CV Pelangi Mitra tahun 2020-2021.

Tabel 1.1
Data Produksi CV Pelangi Mitra Tahun 2020-2021

Bulan	Target (Costumer)	Realiasi Pencapaian Tahun 2020	Persentase	Realiasi Pencapaian Tahun 2021	Persentase
Januari	115	120	104%	85	74%
Februari	115	105	31%	74	64%
Maret	115	88	77%	65	56%
April	115	92	80%	90	78%
Mei	115	80	70%	121	105%
Juni	115	75	65%	72	63%
Juli	115	95	83%	69	60%
Agustus	115	85	74%	84	73%
September	115	115	100%	77	67%
Oktober	115	87	76%	62	53%
November	115	90	78%	81	70%
Desember	115	80	70%	94	82%
Total	1380	1032	81%	974	71%

Wawancara yang dilakukan kepada supervisor CV Pelangi Mitra terkait rendahnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Pelangi Mitra. Hal ini dikarenakan karyawan bagian produksi CV Pelangi Mitra masih memiliki banyak kelemahan yaitu, rendahnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas kerja karyawan, kurang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja yang menurun, tidak efisien dalam bekerja, rendahnya keinginan karyawan dalam mengembangkan diri dan mutu, Standar operasional pengerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga kurang tepat waktu dalam proses pengerjaan dan selain itu karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan sehingga karyawan tidak maksimal dalam proses pengerjaan sehingga dalam menghasilkan suatu produk tersebut kurang maksimal dan terlihat berantakan.

Motivasi intrinsik merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja, dikarenakan penerapan motivasi intrinsik sangat berguna untuk menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi intrinsik adalah perilaku yang berdasarkan perasaan bahwa seseorang harus memiliki

perilaku yang tidak berdasarkan peraturan-peraturan, norma serta prinsip-prinsip, serta tanpa adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan. Hal ini kemudian menjelaskan keinginan seseorang untuk bertindak sewajarnya dan berkembang melalui proses sosialisasi.

Wawancara yang dilakukan kepada karyawan bagian produksi CV Pelangi Mitra terkait motivasi intrinsik CV Pelangi Mitra yaitu karyawan merasa kurang berhasil menangani pesanan yang diinginkan customer seperti pada bulan Januari tahun 2021 pesanan yang masuk adalah 118 customer akan tetapi yang terselesaikan hanya 85 pesanan customer saja. Hal tersebut dikarenakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sangat tinggi kepada masing-masing karyawannya dikarenakan adanya karyawan yang mengerjakan pekerjaan melebihi porsi pekerjaan mereka itu sendiri dan juga minimnya dukungan dari atasan atas permasalahan yang di laporkan oleh karyawan akan tetapi jika karyawan kurang baik dalam berkerja langsung mendapatkan teguran keras dari atasan perusahaan.

Lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat karyawan merasa senang ketika menjalankan aktivitas pekerjaan itu sendiri dikarenakan fasilitas yang tersedia sudah lengkap, suasana kerja yang nyaman dan ruangan kerja yang tertata dengan baik. Hal tersebut membuat karyawan akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya dikarenakan kesejahteraan dari perusahaan sudah mereka dapatkan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan

yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan bagian produksi CV Pelangi Mitra adapun permasalahan terkait lingkungan kerja fisik yang terjadi pada karyawan CV Pelangi Mitra. Keadaan ruangan kerja dalam keadaan kurang bersih, ruangan kerja tidak tertata dengan baik, ventilasi udara yang kurang baik sehingga karyawan kekurangan udara segar dan penerangan dalam pekerjaan kurang dengan baik. Masalah lingkungan kerja fisik pada karyawan CV Pelangi Mitra yang akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja karyawan. Perlu dilakukan evaluasi karena hal ini akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan. Berikut ini tabel 1.2 mengenai data perlengkapan CV Pelangi Mitra.

Tabel 1.2
Data Lingkungan Kerja Fisik CV Pelangi Mitra Tahun 2021

No	Perlengkapan	Jumlah Yang Ada	Jumlah Yang Dibutuhkan
1	Komputer	2	3
2	Printer	2	3
3	Mesin Sablon	4	4
4	Mesin Press	1	2
5	Mesin Potong Kain	2	4
6	Setrika uap	2	2
7	Mesin Jait	8	8
8	Mesin Bordir	3	5

Sumber: CV Pelangi Mitra, 2022

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik CV Pelangi Mitra. Data tersebut menjelaskan bahwa perlengkapan kerja yang dibutuhkan belum memadai dikarenakan jumlah yang dibutuhkan masih belum terpenuhi karena banyak alat kerja yang rusak tidak diperbaiki dan tidak digantikan dengan alat yang baru.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Pembahasan di atas, menyatakan penelitian ini yang mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan menguji dengan variabel lingkungan kerja dan kompensasi. melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Pelangi Mitra”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV Pelangi Mitra?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV Pelangi Mitra?
3. Apakah motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV Pelangi Mitra?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang lingkup subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada CV Pelangi Mitra yang berjumlah 35 karyawan.

1.3.2 Ruang lingkup objek penelitian

Objek penelitian ini adalah CV Pelangi Mitra.

1.3.3 Ruang lingkup tempat

Penelitian dilaksanakan di jalan Wolter Monngsidi No. 91 Teluk Betung Bandar Lampung

1.3.4 Ruang lingkup waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan April 2022 sampai dengan Agustus 2022.

1.3.5 Ruang lingkup ilmu penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja karyawan CV Pelangi Mitra.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan CV Pelangi Mitra
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan CV Pelangi Mitra
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan CV Pelangi Mitra

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi CV Pelangi Mitra

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV Pelangi Mitra.

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

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

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1 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 fisik dan motivasi intrinsic 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 kepadapihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**