

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Produktivitas merupakan hasil yang telah diperoleh perusahaan setelah mengalami beberapa tahapan tertentu seperti adanya proses input, proses terhadap input dan pada akhirnya menghasilkan output. Produktivitas kerja bukan hanya dinilai dari kuantitas kerja yang dihasilkan, melainkan kualitas kerja juga menjadi salah satu penilaian penting yang harus diperhatikan. Oleh karena itu Perusahaan harus memperhatikan kuantitas serta kualitas kerja jika ingin menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Mawarni (2019) menyatakan bahwa pengertian produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan.

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. Tingginya produktivitas kerja tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, melainkan tingginya produktivitas kerja juga dapat berdampak positif bagi karyawan, 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. Mawarni (2019) menyatakan bahwa seorang pekerja yang hasilnya kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai dengan target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien.

Sebagai tempat penelitian dipilih PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk adalah perusahaan yang memproduksi makanan laut yang berkualitas dan bernutrisi mulai dari udang, kepiting segar hingga jenis ikan yang telah berdiri sejak tahun 2010 yang berlokasi di Jl. Insinyur Sutami No.KM.12, Lematang, Kec. Tj. Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35361. PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk Divisi *Shrimp* sedang mengalami penurunan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pihak PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk terdapat beberapa permasalahan yang menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas kerja pada karyawan Divisi *Shrimp* yaitu, jumlah produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hasil produksi yang tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan sehingga perlu dilakukan pekerjaan ulang dan keterlambatan pengiriman hasil produksi kepada konsumen. Berikut ini Tabel 1.1 mengenai data produksi PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk pada Divisi *Shrimp* Tahun 2021.

**Tabel 1.1**

**Produksi PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk Divisi *Shrimp***

Bulan	Target Produksi (Kg)	Relalisasi Pencapaian Produksi (Kg)	Persentsase
Januari	49283	50183	102%
Februari	49283	49297	100%
Maret	49283	40283	82%
April	49283	42183	86%
Mei	49283	41150	83%
Juni	49283	41431	84%
Juli	49283	42283	86%
Agustus	49283	44583	90%
September	49283	44869	91%
Oktober	49283	46133	94%
November	49283	46032	93%
Desember	49283	46283	94%
Jumlah	591396	534710	90%

Sumber: PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk Divisi *Shrimp*., 2022

Tabel 1.1 mengenai data produksi PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk Divisi *Shrimp*, menjelaskan bahwa relalisasi pencapaian produksi (Kg) sebanyak 534710 Kg atau 90%, data tersebut menunjukkan bahwa jumlah

produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga produktivitas dikatakan belum maksimal, Selain itu, Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pihak PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk Divisi *Shrimp* terdapat beberapa permasalahan yang menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas kerja pada karyawan Divisi *Shrimp* yaitu, hasil produksi yang tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan sehingga perlu dilakukan pekerjaan ulang dan keterlambatan pengiriman hasil produksi kepada konsumen. Permasalahan produktivitas kerja karyawan yang sedang dialami oleh PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk pada Divisi *Shrimp* harus segera diperbaiki sehingga produktivitas kerja karyawan akan lebih optimal. Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di antara lainnya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik. Riset penelitian yang dilakukan Handayani Dan Hati (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan riset penelitian yang dilakukan oleh Suryani, Cahyono Dan Utami (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan bahwa lingkungan kerja fisik suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kualitas bukan hanya mencakup hasil produk dan tetapi juga meliputi lingkungan dan karyawannya, lingkungan kerja fisik yang baik akan berdampak pada kelancaran produksi perusahaan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja fisik yang dapat menunjang pekerjaan sehingga karyawan lebih optimal bekerja sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Solihin, dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu berbentuk fisik yang ada disekitar para

pekerja dan mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja fisik merupakan bahwa lingkungan kerja fisik suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kualitas bukan hanya mencakup produk dan tetapi juga meliputi lingkungan dan karyawannya, lingkungan kerja fisik yang baik akan berdampak pada kelancaran produksi perusahaan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja fisik yang berkualitas untuk karyawan sehingga karyawan merasa nyaman akan berdampak pada meningkatkan produktivitas kerja. Desmonda (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi harus dilakukan.

**Tabel 1.2**

**Sarana Dan Prasarana Produksi**

**PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk Divisi *Shrimp***

No	Sarana Dan Prasaran	Jumlah	Kondisi	
			Kurang Baik	Baik
1	Komputer	1		✓
2	Ventilasi Udara	6	✓	
3	Pencahayaan	15	✓	
4	Ruang Anteroom	1		✓
5	Ruang Cold Storage	2		✓
6	Ruang Ozon	1		✓
7	Mesin Auto Check	3	✓	
8	Mesin Grader Roller	1		✓
9	Mesin Contact Plate Freezer	1		✓
10	Mesin Flake Ice Maker	1	✓	

Sumber: PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk Divisi *Shrimp*, 2022

Tabel 1.2 mengenai sarana dan prasarana produksi PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk Divisi *Shrimp*. terdapat sarana dan prasaran yang

memiliki kondisi kurang baik yaitu ventilasi udara, pencahayaan, mesin auto check dan mesin flake ice maker. Kondisi sarana dan prasarana tersebut menghambat proses produksi sehingga produktivitas kerja karyawan tidak optimal. Kondisi sarana dan prasarana tersebut menghambat proses produksi sehingga produktivitas kerja karyawan tidak optimal.

Selain Variabel lingkungan kerja fisik, Variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan sebuah perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dalam melakukan pekerjaan. Karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga hasil pekerjaan yang ditargetkan perusahaan dapat tercapai. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan dalam diri karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan dorongan itulah yang disebut motivasi. Gozali, Lubis Dan Syaifuddin (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Perusahaan harus memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, namun jika perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan yang dapat memotivasi maka hal tersebut dapat berakibat pada produktivitas karyawan yang kurang maksimal bahkan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Guterres dan Supartha (2016) menyatakan bahwa Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan

organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi meningkatkan kinerja sehingga terwujudnya tujuan perusahaan. Berikut ini Tabel 1.3 mengenai data absensi karyawan produksi PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk Divisi *Shrimp*.

**Tabel 1.3**  
**Absensi Karyawan Produksi**  
**PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk Divisi *Shrimp***

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Kehadiran</b>	<b>Jumlah Ketidakhadiran</b>	<b>Persentase Kehadiran (%)</b>	<b>Persentase Ketidakhadiran (%)</b>
Januari	1195	15	98,8%	1,2%
Februari	1035	10	99,0%	1,0%
Maret	1144	11	99,0%	1,0%
April	1145	10	99,1%	0,9%
Mei	761	9	98,8%	1,2%
Juni	1144	11	99,0%	1,0%
Juli	1194	16	98,7%	1,3%
Agustus	980	10	99,0%	1,0%
September	1198	12	99,0%	1,0%
Oktober	1035	10	99,0%	1,0%
November	1141	14	98,8%	1,2%
Desember	980	10	99,0%	1,0%
Rata -Rata	1079	12	98,9%	1,1%

Sumber: PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk Divisi *Shrimp*, 2022

Tabel 1.3 mengenai data absensi karyawan produksi PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk Divisi *Shrimp*, data tersebut menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan produksi PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk Divisi *Shrimp* sebesar 1,1%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, selain data tersebut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pihak PT Bumi Menara Internusa Lampung. Tbk Divisi *Shrimp*, terdapat beberapa permasalahan terkait motivasi kerja pada Divisi *Shrimp* yaitu karyawan kurang termotivasi dalam bekerja terlihat dari karyawan yang masuk tanpa keterangan dan terlambat pada saat jam pekerjaan, kesulitan promosi jabatan, kurangnya rasa tanggung jawab pada tugas pekerjaan terlihat dari keterlambatan pengerjaan tugas dan kurangnya

dukungan dari atasan dan rekan kerja sehingga tidak mampu mengeluarkan kemampuan terbaik dalam mengerjakan tugas pekerjaan. Permasalahan motivasi kerja yang terjadi mengindikasikan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan belum mampu mendorong semangat kerja karyawan sehingga belum maksimalnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menguji dengan variabel lingkungan kerja dan fisik motivasi kerja melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp*”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp*?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp*?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp*?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp*

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

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

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp*

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2021 sampai selesai

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

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

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp*
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp*
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp*

## **1.5 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 lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan produktivitas kerja

### **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.

## **1.6 Sistem Penulisan**

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **Bab I Pendahuluan**

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

### **Bab III Metode Penelitian**

BAB III 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**

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

**Daftar Pustaka****Lampiran**