

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam mendukung sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah karyawan yang berperan membantu perusahaan dalam bersaing dengan para kompetitor. Oleh karena itu, dalam perusahaan karyawan selalu dituntut untuk melakukan perkerjaannya dengan sebaik mungkin demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Perhatian yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan pencapaian karyawan dalam menghasilkan produksi yang lebih baik. Menurut Komarudin (2019), produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu dibandingkan hasil yang diraih hari ini. Oleh karena itu, karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya. Namun ada beberapa faktor yang dapat menurunkan atau menghambat produktivitas kerja karyawan seperti lingkungan kerja, konflik yang terjadi antar karyawan dan kemampuan karyawan itu sendiri. Dapat diketahui bahwa produktivitas yang baik akan memudahkan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan.

Penulis melakukan penelitian pada PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung. Perusahaan ini merupakan salah satu grup usaha terbesar dan terkemuka di Indonesia dengan jaringan layanan menjangkau berbagai industri. Sejak september 1989, PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung telah menjadi perusahaan publik dengan mencatatkan sahamnya di bursa efek Indonesia. Saat ini PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung telah berkembang menjadi salah satu pemain utama di industri dalam negeri, melalui lima pilar bisnisnya antara lain, mesin konstruksi, kontraktor, pertambangan, industri konstruksi, dan energi. Sebagai perusahaan distributor alat-alat berat serta penyedia pelayanan jual baik berupa sparepart maupun servis dengan cabang-cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. PT. United Tractors Tbk merupakan anak usaha dari PT. Astra Internasional Tbk (ASTRA). Satu-satunya cabang yang berada di Lampung.

PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung memiliki karyawan yang berjumlah 32 orang.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan PT. United Tractors Tbk BandarLampung

Divisi	Jumlah Karyawan
Divisi Servis	13
Divisi Administrasi	11
Divisi Spare Part	7
Divisi Businnes Consultan	1
Total Karyawan	32

Sumber: PT United Tractors Tbk Cabang Lampung, 2023

Menurut laporan tahun (2022) PT United Tractors Tbk Bandar Lampung telah melayani pelanggan di sektor kontruksi, pertambangan, perkebunan dan lain lain untuk pembangunan infrastruktur dan pemanfaatan sumber daya alam di Indonesia. Ini adalah bagian dari kontribusi United Tractors, melalui produk dan jasa yang memiliki nilai tambah, dalam memberikan manfaat kepada pelanggan, pemegang saham, dan masyarakat. Namun dengan kondisi seperti sekarang ini, perseroan harus bergerak lebih jauh dari penciptaan manfaat dalam rantai nilai ekonomi. Perseroan memandang bahwa kinerja ESG (Environment, Social, Governance) menjadi perhatian dimata investor, pelanggan dan calon karyawan masa depan sehingga menjadi faktor penting bagi keberlanjutan jangka panjang dan resiliensi bisnis United Tractors. United Tractors meyakini bahwa ESG dan program keberlanjutan memiliki arti penting untuk membangun masa depan yang berkelanjutan dan menciptakan nilai jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan.

Salah satu tujuan dari perusahaan adalah untuk mencari laba, sedangkan laba dapat diperoleh dari hasil penjualan barang atau jasa yang di produksi, oleh karena itu produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena salah satu faktor maju mundurnya suatu perusahaan tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam pelaksanaannya terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan, karena seberapa sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil

memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Demi mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang baik salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu keadaan lingkungan kerja karyawan, konflik yang terjadi antar karyawan yang dapat menyebabkan *turn over intention*.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jika hubungan antar karyawan tidak baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak pada produktivitas yang dihasilkan pada PT. United Tractors Bandar Lampung memiliki hubungan kerja yang kurang baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasannya.

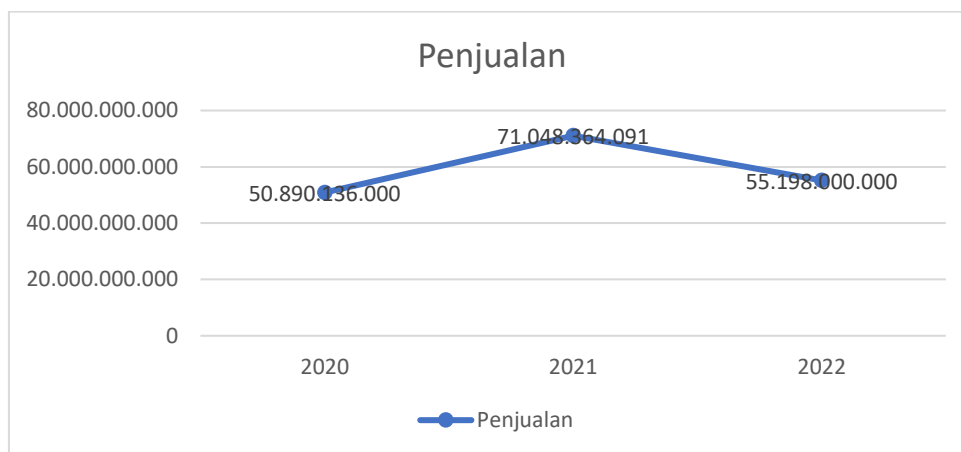
Konflik merupakan pertentangan antara dua individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang timbul karena ada kenyataan bahwa pihak satu dengan yang lain harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan kenyataan kedua belah pihak mempunyai status tujuan nilai-nilai dan persepsi yang berbeda-beda, (Deni Istiono 2021). Konflik yang terjadi pada PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung yang timbul akibat adanya hubungan yang kurang baik antar karyawan. tidak dapat berkerja sama dengan baik dalam melaksanakan tugas antara divisi satu dengan divisi lainnya, sehingga membuat tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara kualitas dan kuantitas dalam perusahaan, kurangnya perhatian atasan kepada karyawan, sehingga menimbulkan rasa ketidak nyamanan kerja bagi karyawan.

Salah satu akibat dari konflik yang terjadi pada PT. United Tractors Bandar Lampung yang menimbulkan rasa ketidaknyamanan kerja karyawan dapat mengakibatkan keinginan pindah kerja (*turn over intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turn over intention* dapat diartikan sebagai pergerakan karyawan keluar dari perusahaan. *Turn over intention* mengarah pada

kenyataan akhir yang dihadapi suatu perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengaku pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan. Dengan fenomena yang terjadi pada PT. United Tractors tersebut maka akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Berikut merupakan data produktivitas pada PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung yang dapat dilihat melalui jumlah penjualannya.

Gambar 1.1

Jumlah Penjualan PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung



Sumber: PT United Tractors Tbk Cabang Lampung, 2023

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat terlihat tingkat penjualan yang dilakukan PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung mengalami kenaikan dan penurunan selama tahun 2020-2022. Pada tahun 2020 jumlah penjualan yang dilakukan PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung hanya sebesar Rp 50.890.136.000 hal ini menunjukkan bahwa penjualan yang dilakukan oleh PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar Rp 75.000.000.000 Salah satu faktor terjadinya penurunan penjualan adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan yang disebabkan oleh adanya konflik antar karyawan yang menyebabkan pada tahun 2020 jumlah penjualan yang diperoleh dibawah target yang ditetapkan. Pada tahun 2021 jumlah penjualan mengalami kenaikan menjadi Rp 71.048.364.091. Pada tahun 2022 jumlah penjualan mengalami penurunan menjadi Rp 55.198.000.000, hal tersebut diduga karena pencapaian target penjualan sparepart pada PT. United Tractors yang rata-rata realisasi dari target penjualan dalam tiga tahun terakhir yaitu hanya Rp 75.000.000.000. Hal ini

menunjukkan masih belum optimalnya pencapaian target penjualan pada PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung, salah satu faktor penyebabnya dikarenakan pelayanan penjualan sparepart yang kurang maksimal yang diberikan PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung kepada pelanggannya.

Pelayanan yang kurang maksimal tersebut salah satunya dipengaruhi oleh keadaan kerja pada karyawan PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung. Permasalahan tersebut sesuai dengan teori Edy Sutrisno (2019) yaitu kurangnya kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi pada karyawan PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung. Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Produktivitas kerja karyawan yang baik akan menghasilkan produksi dalam kuantitas yang besar dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu, sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut dapat menguntungkan bagi perusahaan. Tidak hanya mengenai produktivitas yang menjadi permasalahan di PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung, kurangnya minat beli juga salah satu faktor penurunan produk yang dijual.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung?
2. Apakah konflik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung?
3. Apakah *turn over intention* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik, konflik dan *turn over intention* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah, Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Konflik (X2), *Turn Over Intention* (X3) Produktivitas kerja Karyawan (Y).

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini yaitu PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung yang beralamat Jl. ZA. Pagar Alam No. 79, Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada 17 Mei 2023 sampai dengan 17 Juni 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik, *Turn Over Intention*, Produktivitas Kerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *turn over intention* terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik konflik dan *turn over intention* terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan penegasan dan harapan peneliti, tentang hasil yang didapatkan dalam penelitian memberi manfaat atau kegunaan secara akademik dan praktis. Penelitian ini dilakukan dengan harapan agar memberikan manfaat antara lain:

1.5.1 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai Lingkungan

Kerja Non Fisik, Konflik dan *Turn Over Intention* diperusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya produktivitas kerja karyawan.

1.5.2 Bagi penulis

Diharapkan penelitian ini dapat membantu penulis dalam mengembangkan dan mengendalikan diri sendiri terkait lingkungan kerja non fisik, konflik dan *turn over intention* saat berkomunikasi dan bersosialisasi di kehidupan sehari-hari.

1.5.3 Bagi ilmu pengetahuan

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, konflik, *turn over intention* terhadap produktivitas karyawan.

1.5.4 Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Institusi Informatika dan Bisnis Darmajaya dalam menciptakan kepribadian civitas akademika terkait Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan *Turn Over Intention* yang baik untuk beroperasi dengan efektif dan efisiensi demi mewujudkan kinerja yang selaras dengan visi dan misi institusi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut.

1.6.1 BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruling lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan yang meliputi tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik, *turn over intention* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung.

1.6.2 BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat tentang teori-teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, Pengertian Variabel, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, Kerangka Penelitian dan Bangunan Hipotesis.

1.6.3 BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan tentang 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, Pengujian Hipotesis.

1.6.4 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAAN

Umum penjelasan tentang subjek penelitian, diskusi tentang analisis kuantitatif, penjelasan tentang bagaimana hasil harus ditafsirkan, dan informasi tentang cara menangani dan menganalisis data penelitian.

1.6.5 BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan dan data yang di peroleh dari hasil penelitian, memberikan saran dan perbaikan bagi pihak bersangkutan dan pihak pembaca umumnya.

1.6.6 DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan lain yang di jadikan sebagai referensi dalam pembahasan tesis.

1.6.7 LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data tersebut dapat berupa gambar, table, formulir ataupun flowchart.