

# **BAB I**

## **PENDHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan, jasa, maupun industri dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya pasti berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut kelak akan mengalami perubahan dan perkembangan seiring berjalannya waktu dengan mengharapkan dukungan dari terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan bisa didukung dengan banyak hal seperti teknologi yang menunjang, dukungan sarana dan prasarana yang memadai, modal, dan juga sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut atau karyawan. Semua hal ini harus bisa saling mendukung satu sama lain untuk menunjang kegiatan operasional agar tujuan perusahaan tercapai.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakikatnya merupakan sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja saat sekarang ini harus lebih baik dari pada yang dulu. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pekerja yang produktif adalah karyawan yang lincah dan tepat agar dapat menghasilkan barang dan jasa yang bermutu dan berkualitas dalam jangka waktu yang lebih cepat.

Salah satu industri yang tumbuh seiring dengan perkembangan pariwisata di Lampung adalah didirikannya Villa atau Hotel dengan berbagai fasilitas di dalamnya. Mohajerani (2017) menyatakan industri villa atau hotel adalah salah satu faktor utama dari industri pariwisata. Villa atau Hotel menunjang kegiatan utama dari industri pariwisata. Dalam arti luas, villa atau hotel mungkin merujuk pada segala jenis penginapan.

Sedangkan dalam arti sempit, hotel adalah sebuah bangunan yang dibangun khusus untuk menyediakan penginapan bagi para pejalan dengan pelayanan makanan dan minuman. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pariwisata tentunya menginginkan agar industrinya berkembang secara berkesinambungan dan memperoleh laba.

Untuk menjamin kesinambungan perusahaan perlu adanya perpaduan dari enam aspek faktor produksi yaitu *man, money, materials, market, machine*, dimanasalah satu aspeknya adalah *man* yaitu sumber daya manusia, karena manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan (Rumahlaiselan dan Wenas, 2018).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan di jalankan oleh manusia. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Maka dari itu tenaga kerjakaryawan sangat dipacu produktivitas kerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur dan mengelola sumber daya lainnya. Disamping itu, setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi tentu dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaannya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan juga akan tetap berjalan efektif. Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang didapat hari esok harus lebih meningkat dari hari ini. Menurut Afandi (2018) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah stiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Rendahnya Produktivitas sering kali dikaitkan dengan pemberian kompensasi. Diasumsikan makin tinggi tingkat kompensasi, maka makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya. Karena ini salah satu kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya salah satu elemen penting tahap awal program pencapaian produktivitas yang tinggi. Dampak positif dari produktivitas kerja karyawan adalah menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Dampak negatif dari produktivitas kerja karyawan yang rendah yaitu banyaknya tenaga kerja sehingga lapangan pekerjaan sulit yang mengakibatkan banyaknya pengangguran.

PT Andreas Karya Utama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penginapan yang beralamat di pulau Pahawang Lampung. Penginapan merupakan jasa pelayanan yang cukup rumit pengelolaannya, yang menyediakan berbagai fasilitas yang dapat dipergunakan oleh para tamunya selama 24 jam. Di samping itu, usaha penginapan juga dapat menunjang kegiatan para usahawan yang sedang melakukan perjalanan usaha atau para wisatawan pada waktu melakukan perjalanan untuk mengunjungi daerah – daerah tujuan wisata, dan membutuhkan tempat untuk menginap, makan dan minum serta hiburan.

Pada PT. Andreas Karya Utama, karyawan selalu memberikan pelayanan dan kenyamanan bagi pengunjung yang akan berlibur ke Lampung, khususnya yang menginap di Villa Andreas. Dalam memberikan kepuasan bagi pengunjung, manajemen Villa selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul. Oleh karena itu keterkaitan meneliti tentang Produktivitas Kerja karyawan adalah melalui penilaian Produktivitas Kerja. Penilaian Produktivitas Kerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian Produktivitas Kerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, Karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan Produktivitas Kerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai Karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan Produktivitas Kerja seorang Karyawan termasuk dalam kategori baik.

Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori Produktivitas Kerja tidak baik atau Produktivitas Kerja rendah. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar atau target pekerjaan dapat dikatakan Produktivitas Kerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar atau target pekerjaan termasuk dalam kategori Produktivitas Kerja tidak baik atau Produktivitas Kerja rendah.

Villa Andreas memiliki fasilitas yang cukup memuaskan para pengunjung villa, lengkapnya fasilitas dan pelayanan yang memuaskan menarik minat wisatawan untuk menginap di villa tersebut. Villa yang berlokasi di pulau pahawang, Kabupaten Peawaran. Namun terdapat pengurangan karyawan yang cukup signifikan. Hal ini karena adanya penurunan wisatawan. Hal ini dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 jumlah karyawan pada Villa Andreas sebanyak 49 karyawan, namun ditahun 2023 mengalami penurunan sehingga jumlah karyawan sebanyak 32 karyawan. Menurunnya jumlah karyawan dikarenakan perusahaan tidak mampu membayar gaji karyawan hal ini disebabkan karena vilaa mengalami penurunan penjualan kamar sehingga harus mengurangi jumlah pegawai. Fokus utama dalam mempertahankan stabilitas keuangan villa yaitu mengurangi jumlah karyawan dan biaya lainnya.

Selama setahun Villa Andreas berusaha untuk mempertahankan sebagian karyawannya agar tidak di PHK dan berusaha untuk mengurangi biaya-biaya yang tidak berkaitan secara langsung dengan operasional Perusahaan. Hasil wawancara yang saya lakukan dengan Pimpinan di Villa Andreas, pelanggaran Disiplin waktu jam kerja yang terjadi di Villa Andreas terdapat pada bulan November 2023 pelanggaran disiplin waktu terlambat tertinggi dengan presentase mencapai 26,67%, sedangkan karyawan dengan pulang cepat tertinggi dengan presentase sama 26,67% terdapat di bulan agustus 2022. Berbanding terbalik dengan bulan Februari dan Juni 2023 karyawan terlambat paling rendah dengan presentase 13,33% dan pada bulan Juli 2023 karyawan pulang cepat rendah dengan presentase 3,33%. Tentunya ini berdampak tidak baik terhadap Villa Andreas dan harus segera mendapat perhatian khusus dari pimpinan di Villa Andreas. Dan berikut Rekapitulasi pelanggaran Disiplin waktu jam kerja pada Villa Andreas Tahun 2023 :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Pelanggaran Karyawan Terhadap Jam Kerja**  
**Villa Andreas Tahun 2023**

| Bulan    | Terlambat |        | Pulang Cepat |        | Jumlah Karyawan |
|----------|-----------|--------|--------------|--------|-----------------|
|          | Frekuensi | %      | Frekuensi    | %      |                 |
| Januari  | 6         | 18,75% | 5            | 15,63% | 32              |
| Februari | 4         | 12,50% | 7            | 21,88% | 32              |
| Maret    | 5         | 15,63% | 5            | 15,63% | 32              |
| April    | 7         | 21,88% | 3            | 9,38%  | 32              |
| Mei      | 5         | 15,63% | 5            | 15,63% | 32              |
| Juni     | 4         | 12,50% | 2            | 6,25%  | 32              |
| Juli     | 5         | 15,63% | 1            | 3,13%  | 32              |
| Agustus  | 7         | 21,88% | 8            | 25,00% | 32              |

|           |   |        |   |        |    |
|-----------|---|--------|---|--------|----|
| September | 6 | 18,75% | 5 | 15,63% | 32 |
| Oktober   | 5 | 15,63% | 2 | 6,25%  | 32 |
| November  | 8 | 25,00% | 4 | 12,50% | 32 |
| Desember  | 7 | 21,88% | 8 | 25,00% | 32 |

Sumber : PT. Andreas Karya Utama, 2023

Tabel 1.1 diatas presentase pelanggaran sikap karyawan terhadap jam kerja karyawan pada tahun 2023 tertinggi di angka 26,67%. Mengacu pada teori yang diungkapkan oleh (Oktaviana, 2022) yang dimana bisa dikatakan tergolong tinggi karena tingkat presentase pelanggaran waktu jam kerja terlambat yang wajar berada diangka dibawah 10%, sedangkan angka yang berada diatas 13% sampai 26% itu dianggap tinggi. Danjuga pelanggaran waktu jam kerja pulang lebih awal karyawan pada tahun 2023 tertinggi di angka 26,67% yang dimana bisa juga dikatakan tergolong tinggi karena tingkat presentase pelanggaran waktu jam kerja pulang awal yang wajar berada diangka dibawah 3% hal ini sudah pernah terjadi pada bulan juli 2023 tetapi pada bulan berikutnya masih mengalami peningkatan yang signifikan. Sehingga dengan demikian sangat diperlu diperhatikan serius dari pihak perusahaan mengenai tingkat pelanggaran waktu jam kerja karyawannya. Tingkat pelanggaran yang tinggi merupakan salah satu indicator adanya permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawan. Sebab untuk dapat memberikan pelayanan yang tinggi baik kepada masyarakat memerlukan kedisiplinan dari pegawai yang dicerminkan dari tingkat kehadiran pegawai yang sekaligus mencerminkan produktivitas kerjanya.

Hal tersebut akan berdampak negatif pada produktivitas kerja karyawan PT. Andreas Karya Utama, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Andreas Karya Utama. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan mendorong untuk dapat menyelesaikan dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Fenomena lain yang berkaitan dengan Produktivitas Kerja PT. Andreas Karya Utama Pesawaran Lampung yaitu Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di PT. Andreas Karya Utama Pesawaran Lampung diketahui bahwa sebagian karyawan PT. Andreas Karya Utama Pesawaran Lampung kurang begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Mereka beranggapan bahwa telah hadir bekerja maka mereka telah memenuhi kewajiban mereka sebagai karyawan, sehingga tidak ada motivasi yang mereka miliki untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik. Perusahaan menginginkan setiap karyawan yang dimiliki dapat bekerja produktif, tetapi kenyataannya karyawan tidak bekerja produktif karena tidak memiliki motivasi yang lebih dalam bekerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian Produktivitas Kerja setiap karyawan dalam perusahaan. Kuantitas kerja telah sesuai standar kerja, karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dan absensi karyawan sesuai standar tetapi hanya saja masih ada beberapa karyawan yang terkadang tidak masuk kerja dengan keterangan, sakit, izin dan cuti kerja, sehingga hal seperti ini dapat mengurangi stabilitas Produktivitas Kerja karyawan.

Semangat kerja ini dapat dilihat dari hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Efisiensi pada PT. Andreas Karya Utama Pesawaran Lampung yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. Untuk memiliki pekerja yang baik perlu didukung beberapa faktor yakni faktor internal dari diri sendiri dan faktor eksternal yang bersumber dari luar diri karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja (Pranata, 2022). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman membuat karyawan lebih semangat untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat lebih meningkat. Hasil observasi dan wawancara kepada karyawan pada PT. Andreas Karya Utama menyangkut masalah lingkungan kerja dapat dilihat dari indikator bau tidak sedap di tempat kerja. Permasalahan ini timbul karena perusahaan kurang dalam penyediaan tempat sampah di setiap ruangan dan area tertentu, sehingga karyawan maupun pengunjung yang malas cenderung menumpukan sampahnya di meja kerja maupun membuang sampah sembarangan. Hal inilah yang memicu adanya bau yang tidak sedap di lingkungan kerja, apabila bau tidak sedap akibat sampah yang dibuang sembarangan tidak ditangani dengan baik dapat mengurangi konsentrasi karyawan dalam bekerja maupun wisatawan dalam berkunjung.

Disisi lain, terdapat masalah fenomena tentang lingkungan kerja non fisik peneliti melakukan pengambilan data prasurvey dengan cara wawancara kepada 15 karyawan. Dari 15 karyawan 2 diantaranya tidak membantu rekan kerjanya jika mendapat kesulitan dalam bekerja. Dari 15 karyawan 4 diantaranya merasa mendapat perlakuan diskriminatif di lingkungan kerjanya. 2 dari 15 karyawan merasa kesulitan menemui pimpinan dalam koordinasi pekerjaan. 4 dari 15 karyawan menyatakan bahwa pimpinan tidak selalu mengawasi, memberi pengarahan, dan memotivasi mereka secara rutin. 9 dari 15 karyawan

merasakan adanya hubungan yang berkelompok dilingkungan kerja mereka. Berdasarkan hasil wawancara terlihat 9 dari 15 karyawan bagian produksi PT. Andreas Karya Utama merasakan adanya hubungan yang berkelompok dilingkungan kerja mereka, ini dikarenakan adanya faktor pola pikir yang berbeda. Hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Hubungan kelompok adalah sebuah kelompok yang terdiri dari 2 orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan di antara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

Disisi lain, terdapat masalah lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada PT. Andreas Karya Utama yaitu, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja pada PT. Andreas Karya Utama, hubungan atasan dengan karyawan hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahannya, serta kerjasama antar karyawan kerjasama antar karyawan kurang baik dalam hal ini dikarenakan banyaknya target yang masih rendah. Lingkungan Kerja Non Fisik, menurut sedarmayanti (2017) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Ayu Widianingrum (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab dan kewajiban untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Faktor semacam ini memang tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Lingkungan kerja non fisik juga menjadi tanggung jawab seorang pimpinan yang dapat menciptakan *human relations* yang sebaik-baiknya. Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja antara atasan dan bawahan, Sikap atasan terhadap bawahan memberikan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Sikap yang bersahabat dan saling menghormati diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan. Hubungan antar sesama karyawan, Hubungan kerja antar sesama karyawan sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok.

Selain Lingkungan Kerja Non Fisik ada faktor lain juga yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu Kepuasan Kerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja juga digambarkan sebagai ungkapan individu mengenai tingkat kesejahteraan mereka terkait dengan beban kerja dan aktivitas mereka.

Menurut Fattah (2017) kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai, dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya.

Kepuasan kerja sering dipandang sebagai kombinasi beragam emosi, nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki seseorang tentang tugas-tugasnya terkait dengan pekerjaan mereka. Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan pada PT. Andreas Karya Utama menyangkut masalah kepuasan kerja dapat dilihat pada indikator gaji/upah (*pay*). Adapun rincian rata-rata gaji karyawan pada PT. Andreas Karya Utama disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Gaji Karyawan PT. Andreas Karya Utama**  
**Periode Tahun 2023**

| No | Departemen/<br>Bagian | Rincian Gaji Karyawan |               |                   |         | Total<br>Gaji |
|----|-----------------------|-----------------------|---------------|-------------------|---------|---------------|
|    |                       | Gaji<br>Pokok         | Uang<br>Makan | Uang<br>Transport | Service |               |
| 1  | General Manager       | 2.800.000             | 130.000       | 150.000           | -       | 3.080.000     |
| 2  | Front Office          | 2.800.000             | 130.000       | 150.000           | -       | 3.080.000     |
| 3  | House Keeping         | 2.500.000             | 130.000       | 150.000           | -       | 2.780.000     |
| 4  | Waiters               | 2.250.000             | 130.000       | 150.000           | -       | 2.530.000     |
| 5  | Kitchen               | 2.000.000             | 100.000       | 150.000           | -       | 2.250.000     |
| 6  | Engineering           | 2.000.000             | 100.000       | 150.000           | -       | 2.250.000     |
| 7  | Security              | 2.000.000             | 100.000       | 150.000           | -       | 2.250.000     |
| 8  | Gardener              | 1.750.000             | 100.000       | 150.000           | -       | 2.000.000     |

Sumber : PT. Andreas Karya Utama, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, diketahui bahwa karyawan dengan jabatan *Villa General Manager*, *Front office* menerima gaji di atas UMR Kabupaten Pesawaran, sedangkan karyawan dengan jabatan *Housekeeping*, *Kitchen*, *Engineering*, *Security*, dan *Gardener* menerima gaji di bawah UMR Kabupaten Pesawaran, di mana nilai tersebut sudah termasuk dengan gaji pokok, uang makan dan uang transportasi. Karyawan berpendapat bahwa tidak menerima uang insentif berupa *service*.

Karyawan mengeluhkan bahwa gaji dan jabatan yang di emban tidak sesuai, di mana beban kerja yang berat seiring dengan bertambahnya tugas yang diberikan, tetapi perusahaan tidak merekrut karyawan baru sedangkan gaji

karyawan lama juga tidak dinaikkan sehingga karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankan.

Disisi lain terdapat masalah lain fenomena kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa aspek, aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah: kedudukan (posisi), pangkat (golongan), umur, jaminan finansial dan jaminan sosial, dan mutu pengawasan. Indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan tingkat turnover karyawan, tingkat ketidakhadiran (absensi), umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian biaya latihan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap *General Manager* PT. Andreas Karya Utama bahwa adanya fenomena kepuasan kerja terhadap karyawan yaitu : bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah yang mengakibatkan karyawan kurang menyadari betul tugas dan tanggung jawabnya atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan dan tingginya keluhan dari karyawan terhadap tugas tugasnya dikarenakan kepuasan karyawan yang rendah menyebabkan tingginya tingkat turnover. Respon diatas sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robbins dalam Ismail & Rahmawati (2016) bahwa konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka adalah munculnya respon berupa pengabaian, keluar dari pekerjaan dan aspirasi. Kepuasan kerja yang rendah dapat memberikan dampak negatif bagi Perusahaan.

**Tabel 1.3**  
**Data Keluar Masuk (*Turnover*) Karyawan**  
**PT. Andreas Karya Utama Tahun 2023**

| Bulan     | Jumlah Karyawan Awal Bulan | Karyawan Masuk | Karyawan Keluar | Jumlah karyawan akhir bulan |
|-----------|----------------------------|----------------|-----------------|-----------------------------|
| Januari   | 36                         | 0              | 0               | 36                          |
| Februari  | 36                         | 0              | 0               | 36                          |
| Maret     | 36                         | 0              | 0               | 36                          |
| April     | 36                         | 0              | 0               | 36                          |
| Mei       | 36                         | 0              | 0               | 36                          |
| Juni      | 36                         | 0              | 0               | 36                          |
| Juli      | 36                         | 0              | 0               | 36                          |
| Agustus   | 36                         | 0              | 2               | 34                          |
| September | 34                         | 0              | 0               | 34                          |
| Oktober   | 34                         | 0              | 0               | 34                          |
| November  | 34                         | 0              | 2               | 32                          |
| Desember  | 32                         | 0              | 0               | 32                          |
| Jumlah    | 32                         | 0              | 4               | 32                          |

Sumber : PT. Andreas Karya Utama, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 Data Keluar Masuk Karyawan PT. Andreas Karya Utama Tahun 2023 didapatkan informasi bahwa jumlah karyawan yang memutuskan untuk keluar sebanyak 4 orang dan tidak ada karyawan yang masuk sebagai karyawan baru dengan total jumlah Karyawan diakhir tahun adalah 32. Untuk mengukur tingkat keluar masuk karyawan penulis melakukan perhitungan tingkat turnover yang dihitung melalui rumus berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{(\text{Karyawan keluar} - \text{Karyawan diterima}) \times 100}{(\text{Karyawan awal} + \text{Karyawan akhir}) / 2}$$

Berdasarkan data diatas dapat diartikan bahwa *turnover* Karyawan PT. Andreas Karya Utama terbilang tinggi yaitu 20% karena melebihi 10% dari batas yang disarankan. Hal ini sesuai dengan pendapat Johannes, Edward, dan Rofi'I (2014) mengatakan *turnover* disarankan tidak lebih besar dari 10 % pertahun

karna ini mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat strategis dalam perusahaan karena kepuasan kerja seseorang berfungsi sebagai salah satu pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendorong terwujudnya tujuan dari Perusahaan. Penelitian ini didasarkan pada ditemukannya kesenjangan penelitian. Widyasari (2022) dan Putra (2022) dalam dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Menurut (Handoko, 2012:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga karyawan agar karyawan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas serta melihat situasi dan kondisi yang terjadi maka peneliti mencoba untuk mengangkat penelitian dengan judul **”Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Andreas Karya Utama Bandar Lampung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas kerja Karyawan di PT Andreas Karya Utama ?

2. Apakah pengaruh Kepuasan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas kerja Karyawan di PT Andreas Karya Utama ?
3. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan di PT Andreas Karya Utama ?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini dibatasi pada ruang lingkup penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan PT. Andreas Karya Utama.

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Andreas Karya Utama.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Andreas Karya Utama.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Pulau Pahawang Pesawaran Lampung.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai dengan Februari 2024.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang Lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja karyawan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Andreas Karya Utama.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Andreas Karya Utama.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Andreas Karya Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Andreas Karya Utama.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja serta produktivitas kerja di perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah diperoleh.

#### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT Andreas Karya Utama.

#### 3. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, mafaat penelitian dan sistematika penulisan yang meliputi tentang Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Andreas Karya Utama.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Lingkungan Non Fisik dan Kepuasan Kerja karyawan PT. Andreas Karya Utama.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja karyawan PT. Andreas Karya Utama.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Merupakan bagian dari analisis data yang mengolah data dengan data analisis yang telah ditetapkan sehingga bisa menguji hipotesis.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Berisikan tentang kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**