

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan agar dapat melangsungkan hidupnya dan memperoleh keuntungan yang maksimal. Agar dapat mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus melakukan berbagai upaya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya sebuah perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahaan tergantung keberadaan sumber daya manusianya. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola (Eksan dan Dharmawan, 2020).

Produktivitas merupakan faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan untuk meningkatkan dorongan bagi pertumbuhan ekonomi perusahaan. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai per unit waktu atau jumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang sangat produktif, dan produktivitas juga memainkan peran penting ketika perusahaan menghadapi kemunduran. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari produktivitas karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia semaksimal mungkin. Subiantoro, Surabagiarta dan Purnaningrum (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja di dalam penelitian ini merupakan seseorang karyawan harus melaksanakan dan mengerjakan tugasnya dengan baik,serta efisien dan efektif dalam upaya meningkatkan produktivitas kerjanya.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap keberlangsungan perusahaan tersebut. Produktivitas karyawan yang baik akan meningkatkan profit pada perusahaan dan mampu mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan atau staf dalam suatu perusahaan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Tunas Daihatsu Lampung adalah dealer resmi penjualan dan pemasaran mobil Daihatsu di area wilayah Lampung. Dealer Resmi PT. Tunas Daihatsu Lampung memiliki fasilitas lengkap yaitu: Sales, Service, dan Sparepart yang dapat memenuhi kebutuhan para konsumen. Menyediakan informasi Promo PT. Tunas Daihatsu Lampung, Harga terbaru, Daftar OTR, Paket kredit Dp murah, angsuran ringan, Diskon dan Promo. Bagian *marketing* dalam perusahaan merupakan bagian sangat penting dalam perusahaan mobil karena bertugas mempromosikan dan melakukan penjualan, untuk itu PT. Tunas Daihatsu Lampung harus memiliki karyawan bagian *marketing* yang produktif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berikut ini tabel 1.1 mengenai data penjualan mobil PT. Tunas Daihatsu Lampung tahun 2022.

Tabel 1.1
Data Penjualan Mobil PT. Tunas Daihatsu Lampung
Tahun 2021-2022

Bulan	Target Penjualan/Unit	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Realisasi Penjualan/Unit	Persentase	Realisasi Penjualan/Unit	Persentase
Januari	150	135	90%	130	87%
Februari	150	127	85%	110	73%
Maret	150	145	97%	125	83%
April	150	128	85%	138	92%
Mei	150	118	79%	110	73%
Juni	150	109	73%	115	77%
Juli	150	135	90%	105	70%
Agustus	150	129	86%	125	83%
September	150	111	74%	115	77%
Oktober	150	135	90%	112	75%
November	150	108	72%	105	70%
Desember	150	136	91%	135	90%
Total	1800	1516	84%	1425	79%

Sumber: PT. Tunas Daihatsu Lampung, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai data penjualan mobil PT. Tunas Daihatsu Lampung tahun 2022, menjelaskan bahwa pencapaian penjualan bagian *marketing*, tidak sesuai dengan harapan oleh perusahaan bahkan jika dibandingkan tahun sebelumnya terjadi penurunan, hal tersebut dikarenakan rendahnya kemampuan karyawan dalam manajemen waktu, hal ini terlihat dari karyawan yang tidak memiliki perencanaan harian dalam bekerja sehingga kurang efisien dalam bekerja, komunikasi yang kurang baik, sehingga sulit melakukan pendekatan personal kepada calon konsumen dan masih terdapat karyawan sulit beradaptasi dalam lingkungan dan tuntutan pekerjaan, karena rendahnya keinginan mengembangkan diri.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang harus diperhatikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya lingkungan kerja non fisik dan kompetensi. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, Girsang, dan Martina (2022) menyatakan

bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh produktivitas kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh produktivitas kerja.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan cerminan dari suasana kerja yang terjadi pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja non fisik sangat perlu diperhatikan karena dapat mendukung produktivitas karyawan dalam bekerja, karena lingkungan kerja non fisik dapat menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam meningkatkan hasil pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan suasana lingkungan kerja non fisik yang baik untuk karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Hartawan dan lemiyana (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah faktor lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat oleh indera para karyawan (bawahan) dengan manajer (atasan) dan hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja.

Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan berdampak pada produktivitas kerja yang lebih baik sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik tidak baik akan berdampak penurunan produktivitas kerja karyawan. Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berwujud tidak nyata, namun keberadaannya dapat dirasakan. Wujud dari lingkungan kerja tersebut antara lain komunikasi yang antar sesama pegawai, atasan, maupun bawahan, demi terciptanya suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang baik dan nyaman.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak PT. Tunas Daihatsu Lampung, lingkungan kerja non fisik bagian *marketing*, yaitu masih rendahnya tanggung jawab dalam bekerja, dikarenakan karyawan masih terlambat dalam melaporkan hasil pekerjaan kepada atasannya, hambatan komunikasi pada atasan menyebabkan terlambat menemukan solusi pada permasalahan pekerjaan yang terjadi sehingga pencapaian tidak maksimal dan kerja sama diantara karyawan belum terjalin yang terlihat dari karyawan yang hanya memeprdulikasn tugas masing-masing individu dibandingkan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja non fisik yang belum berjalan dengan baik dapat menghambat aktivitas pekerjaan yag akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

Selain Lingkungan kerja non fisik, variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi karyawan dapat memberikan pengaruh kepada pencapaian dan akan berpengaruh pada prestasi kerja dan berdampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Ananda dan Gofur (2022) menyatakan bahwa kompetensi merupakan peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefesienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

Karyawan yang memiliki kompetensi akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter karaywan tersebut, hal ini dapat dipahami karena apabila karyawan yang bekerja dalam perusahaan memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, karyawan yang tersebut akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal, baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun sikap yang akan berdampak pada peningkatan

produktivitas kerjanya. Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak PT. Tunas Daihatsu Lampung, terkait kompetensi karyawan bagian *marketing*, yaitu rendahnya keterampilan dalam bernegosiasi sehingga kurang meyakinkan calon konsumen, karyawan belum mengetahui secara mendalam tentang produk yang dijual sehingga dalam menjelaskan kepada calon konsumen masih kurang jelas, rendahnya pengetahuan memanfaatkan teknologi media social dalam memasarkan produk sehingga sulit mencapai target perusahaan dan rendahnya rasa tanggung jawab dalam bekerja dimana karyawan terkandang tidak melakukan pekerjaan sesuai ketentuan dari perusahaan. Permasalahn kompetensi karyawan dapat berakibat pada 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 non fisik dan kompetensi melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. TUNAS DAIHATSU LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Daihatsu Lampung ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Daihatsu Lampung ?

3. Apakah lingkungan kerja non fisik dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Daihatsu Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas Daihatsu Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompetensi dan produktivitas kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Tunas Daihatsu Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada Oktober 2022 sampai selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

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

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Daihatsu Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Daihatsu Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Daihatsu Lampung.

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 non fisik, kompetensi terhadap 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 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 ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab 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

Dalam bab 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 ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka**Lampiran**