

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan zaman telah membawa kita pada perubahan hidup manusia yang semakin pesat di era globalisasi ini. Perubahan yang signifikan juga ditunjukkan pada persaingan usaha yang berbentuk produk / jasa antara perusahaan-perusahaan yang menjadikan usaha ini sebagai pangsa pasar utama pada perusahaan yang dijalankan. Dengan kompetitor yang beranekaragam mengharuskan kita sebagai perusahaan harus bekerja keras, dan selalu meningkatkan kualitas dari usaha yang dijalankan dalam mengelola pangsa pasar dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Tetapi perusahaan bahkan ada yang telah mengalami penurunan usaha karena terfokus pada berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja sekaligus daya saingnya, Upaya-upaya tersebut penting dilakukan sebagai bentuk adaptasi terhadap perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternalnya, namun seringkali tanpa disadari perusahaan mengabaikan integrasi internal perusahaan, seperti melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM)nya sebagai salah satu *aset* penting perusahaan.

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki akal dan pikiran untuk bertahan hidup dengan memenuhi segala kebutuhan dan keinginan yang tak terbatas dengan kemampuan yang terbatas. Segala kebutuhan baik sandang maupun papan hanya dapat terpenuhi apabila terdapat suatu sumber penghasilan. Manusia bekerja dengan cara dan kemampuan yang dimilikinya masing-masing. Perusahaan selalu menuntut sumber daya manusia yang akan direkrut memiliki keahlian khusus yang akan mendukung operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi karena berfungsi sebagai perencana, penggerak dan pelaku segala kegiatan operasional.

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. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT Siger Jaya Sentosa (SJS). PT Siger Jaya Sentosa (SJS) berdiri sejak Oktober 2013 di Lampung , yang beralamat di jalan Tanjung Bintang Raya, Kabupaten Lampung Selatan, PT. Siger Jaya Sentosa (SJS) merupakan sebuah perusahaan pengolah dan eksportir terkemuka dari berbagai produk makanan laut yang sesuai dengan standar internasional yang ketat, sehingga membuat PT. Siger Jaya Sentosa SJS mitra terpercaya dan disukai untuk importir makanan laut di seluruh dunia dan pelanggan.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan itu bukan hanya tenaga kerja tetapi faktor produksi lainnya, antara lain modal dan keahlian. Menurut Hasibuan (2010:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena produktivitas kerja karyawan menuntut perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Malayu S.P

Hasibuan dalam indah puji hartatik (2014, p.218) dapat diartikan 2 perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas kerja karyawan bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas kerja karyawan individu perlu ditingkatkan secara terus-menerus, agar produktivitas kerja karyawan dapat lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan.

PT. Siger Jaya Sentosa (SJS) memiliki tujuan yaitu meningkatkan daya saing dan target produksi perusahaan melalui inovasi serta peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu. Usaha pokok dari perusahaan ini adalah pengolah dan eksportir rajungan. PT. Siger Jaya Sentosa (SJS) mempunyai target pencapaian produksi dalam pertahunnya, dimana target perusahaan dapat dikatakan baik apabila telah mencapai 90% pertahun. salah satu tujuan perusahaan untuk mencapai target yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu maka dituntut agar seluruh karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Perusahaan selalu berusaha mendorong produktivitas kerja karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan.

Pada PT Siger Jaya Sentosa (SJS) produktivitas kerja karyawan dapat diukur dari persentase pencapaian target produksi yang telah ditetapkan. Pencapaian target produksi PT. Siger Jaya Sentosa (SJS) 2017 sebesar 77,4%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Siger Jaya Sentosa (SJS) Belum dapat dikatakan baik karena masih belum mencapai 90% dari target. Pemberian target pencapaian dalam sebuah perusahaan adalah salah satu

tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. berikut adalah pencapaian target produksi perusahaan pertahunnya, hal tersebut dapat dilihat daritabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Pencapaian Target Produksi Tahun 2018

Bulan	Target Produksi	Pencapaian	Persentase
Januari	60000	54525	91%
Februari	60000	45050	75,10%
Maret	60000	42545	70,90%
April	60000	32524	54,20%
Mei	60000	45000	75,00%
Juni	60000	56725	95%
Juli	60000	42325	70,50%
Agustus	60000	60000	100,00%
September	60000	43255	72,10%
Oktober	60000	44344	74%
November	60000	55620	93%
Desember	60000	35650	59,40%
Rata - rata			77,40%

Sumber: PT. Siger Jaya Sentosa (2019)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa target produksipada tahun 2017 pencapaian target produksi menurun sebesar 77,4% makakaryawanPT. Siger Jaya Sentosa (SJS) 2017 dinilai kurang dapat memaksimalkan proses produksi. Hal ini dibuktikan dengan tidak tercapainya jumlah target produksi yang telah di tentukan oleh perusahaan.Berdasarkan hasil wawancara 28 september 2018 dengan bagian HRD, tidak tercapainya target mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan yang rendah disebabkan karena karyawan tidak bekerja secara maksimal dan kurangnya semangat dalam bekerja sehingga

karyawan bermalas-malasan. Tidak tercapainya target tersebut berdampak negatif terhadap pendapatan perusahaan dan pada akhirnya menyebabkan laba yang dihasilkan juga tidak optimal.

Menurut Sedarmayanti (2001:12) berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Maka peneliti ingin mengambil faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik. Karena motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaan yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan tugas nya, sedangkan lingkungan kerja fisik yang bisa mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, dan lain-lain.

Motivasi Intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam individu masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Menurut Priyatama (2009) mengatakan motivasi intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik adalah tingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut. Dimana mereka mempunyai suatu keinginan agar suatu tujuan yang akan dilaksanakan dapat berkembang dan seorang karyawan harus bisa melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar, namun jika seorang karyawan kurang memiliki motivasi intrinsik maka produktivitas kerja karyawan tidak akan berjalan dengan baik dan bahkan akan mengakibatkan terjadinya penurunan target produksi perusahaan. Menurut Herzberg dalam Prahiawan (2014), mengatakan bahwa Faktor motivasi intrinsik yaitu, memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah

keberhasilan yang diraih, pengakuan atau penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang.

Berdasarkan hasil wawancara 30 september 2018 dengan bagian HRD, motivasi Intrinsik yang dihadapi oleh PT. Siger Jaya Sentosa (SJS) kurangnya semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dalam pencapaian hasil produksi sangat tidak stabil, hal tersebut diakibatkan oleh kontribusi dan tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja dan tingkat produktivitas yang ingin dicapai dengan mengukur keadaan dan kemampuan yang ada dalam diri seorang karyawan. Pada dasarnya di mana perusahaan dapat membandingkan antara target dan realisasi sehingga dapat diketahui capaian selama satu tahun. Dengan adanya motivasi intrinsik diberikan secara benar maka tanggung jawab terhadap para karyawan PT. Siger Jaya Sentosa (SJS) akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. maka akan timbul suatu tanggung jawab dalam diri karyawan untuk mendapatkan hasilmaksimal dalam proses produksi yang baik, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Siger Jaya Sentosa (SJS). Para karyawan akan tidak merasa puas terhadap perusahaan, apabila yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yangdikerjakan sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, dalam motivasi intrinsik yang baik maka akan memberiefek yang positif pada PT.Siger Jaya Sentosa (SJS).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik.Agustin Ana Desmonda (2016) dalam penelitian nya menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan produktivitas kerja, 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 kerja nya.lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:26) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara

langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain (Yacinda Chresstela Prasyda Norianggono, dkk 2014). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja fisik berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Ketidaksesuaian lingkungan kerja fisik dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga para karyawan tidak berkerja secara efektif dan efisien.

Pada PT. Siger Jaya Sentosa (SJS), lingkungan kerja fisik masih belum memadai, karena fasilitas yang masih kurang, ruangan kerja yang kurang luas dan kurangnya sirkulasi udara menyebabkan tempat kerja menjadi lembab, sehingga karyawan kurang efektif dalam berkerja. Fasilitas yang ada di PT. Siger Jaya Sentosa (SJS) meliputi alat produksi yang belum mencukupi, dan belum adanya kantin. ruang kerja sangat sempit sehingga temperatur menjadi terasa panas. Hal ini yang memicu karyawan PT. Siger Jaya Sentosa (SJS) tersebut menjadi bermalas-malasan untuk bekerja dan mengakibatkan produktivitas kerja kurang optimal.

Dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Siger Jaya Sentosa (Sjs) Tanjung Bintang – Lampung Selatan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerjakaryawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Siger Jaya Sentosa (SJS).

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan PT Siger Jaya Sentosa (SJS).

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT Siger Jaya Sentosa (SJS), jl. Tanjung Bintang - Lampung Selatan.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan sejak Oktober 2018 hingga Februari 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah manajemen sumber dayam manusia.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengukur pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Siger Jaya Sentosa (SJS).

2. Mengukur pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerjakaryawan di PT. Siger Jaya Sentosa (SJS).
3. Mengukur pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Siger Jaya Sentosa (SJS).

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, instansi perusahaan, bagi perguruan tinggi. Adapun manfaat tersebut antara lain:

1.5.1 Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang di dapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi PT.Siger Jaya Sentosa (SJS)

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk peningkatan kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi

Dari penelitian diharapkan dapat menjadi referensi yang digunakan sebagai bahan pembanding maupun pertimbangan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan mengenai motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Siger Jaya Sentosa (SJS).

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan landasan teori berisikan tentang teori-teori dari masalah yang diteliti mengenai motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerjakaryawan di PT.Siger Jaya Sentosa (SJS).

BAB III: METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisikan tentang jenis dari penelitian, jenis analisis data, metode pengumpulan data, variable penelitian, operasional variable dan penentuan sampel dan populasi mengenai motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan di PT.Siger Jaya Sentosa (SJS).

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerjakaryawan di PT.Siger Jaya Sentosa (SJS).

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya, hasil dari penelitian mengenai motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Siger Jaya Sentosa (SJS).