

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Karena produktivitas kerja dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kinerja perusahaan dalam melakukan proses produksi, bahkan produktivitas berhubungan dengan sistem yang digunakan perusahaan serta berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu penilaian produktivitas kerja sebuah perusahaan harus dilakukan secara berkala sehingga perusahaan dapat meningkatkan serta mengetahui tingkat efisiensi dan keefektifan sistem yang digunakan perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sudah tercapainya target yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan produktivitas yang sangat baik. Produktivitas merupakan pencapaian karyawan dalam menghasilkan produksi yang lebih baik. 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.

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. Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran.

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. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan serta pemberian kompensasi yang sesuai bagi karyawan.

Dari beberapa referensi yang digunakan, peneliti menggunakan teori produktivitas yang paling relevan dengan permasalahan terkait produktivitas yaitu Menurut Busro (2018, p.48) mengatakan produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas kerja merupakan

suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan dan Handayani (2018) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Beton Precast adalah beton yang telah dicetak dan dibuat terlebih dahulu di pabrik atau tempat khusus yang terpisah dari lokasi konstruksi. Beton ini dibuat berdasarkan cetakan dan ukuran tertentu yang telah menyesuaikan dengan kebutuhan yang ada di lapangan. Bukan hanya itu, beton ini dijaga dan dirawat dengan baik sesuai dengan standar yang berlaku hingga mencapai umur perawatan. Proses perawatan yang dilakukan bertujuan untuk menjaga kadar air dalam beton supaya kualitasnya tetap terjaga dan mutunya terjamin dengan baik. Proses ini dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari penyiraman permukaan beton, pembungkusan dengan karung basah, steam curing, dan handling. Begitu beton sudah mencapai umur perawatan dan siap untuk digunakan, beton ini kemudian dikirim ke lokasi konstruksi untuk dipasang. Beton *precast* atau beton pracetak merupakan material yang telah dicetak dan dibuat terlebih dahulu di pabrik. Material tersebut dibuat berdasarkan cetakan dan ukuran tertentu yang sudah disesuaikan dengan kondisi di lokasi pembangunan. Penggunaannya sendiri sudah banyak dimanfaatkan dalam berbagai pembangunan, seperti perumahan, perindustrian, gedung, dan masih banyak lagi.

Beton pracetak (*precast*) adalah komponen beton tanpa atau dengan tulangan yang dicetak terlebih dahulu sebelum dirangkai menjadi bangunan, atau sebagai komponen beton yang dicor ditempat bukan merupakan posisi akhir didalam struktur. Beton pracetak (*precast*) diproduksi secara massal dan

berulang-ulang. Elemen-elemen beton pracetak (precast) yang dibuat dilapangan (pabrik) disambung dilokasi bangunan sampai membentuk suatu struktur yang utuh. Pabrikasi dapat dilakukan ditempat pembangunan proyek tersebut atau diperusahaan industri beton pracetak (pracetak) yang dibuat dengan cara pre-tension (penegangan sebelum pengecoran) maupun posttension (penegangan setelah pengecoran).

Salah satu perusahaan Beton pracetak (precast) yang sedang mengalami permasalahan produktivitas kerja yaitu PT. Bima Sakti Bakti Persada yang bergerak dibidang produksi beton precast yang berbentuk girder dan barrier.PT. Bima Sakti Bakti Persada telah berdiri sejak tahun 1997.Proses produksi dan pengiriman produk dilakukan hanya dilakukan di dalam negeri. PT. Bima Sakti Bakti Persada berlokasi di Tarahan, Kec. Katibung, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35452. Berikut ini data karyawan PT. Bima Sakti Bakti Persada.

Tabel 1.1

Data Karyawan PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan

No	Bagian	Jumlah Karyawan
HEAD OFFICE		
1.	Manager	1
2.	Supervisor	3
3.	HRD	2
4.	General Affair	2
5.	Kuangan	4
6.	Administrasi	8
7.	Mechine Suport	6
8.	Marketing	14
9.	Produksi	33
Total		73

Sumber : PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan memiliki 73karyawan terbagi menjadi masing masing bagian. pada penelitian ini penulis meneliti bagian produksi saja dengan jumlah 33 orang karyawan. Karyawan bagian produksi bertanggung jawab penuh atas keberlangsungan Perusahaan. Karyawan bagian produksi memiliki

permasalahan dikarenakan target dari perusahaan tidak tercapai hal tersebut dapat berdampak kepada perputaran perusahaan itu sendiri. Berikut ini tabel 1.2 data penjualan PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan tahun 2023.

Tabel 1.2

Data Target dan Pencapaian PT. Bima Sakti Bakti Persada Tahun 2023

Bulan	TargetProduksi Girder Dan Barrier	Pencapaian Produksi Girder Dan Barrier	Persentase
Januari	3000	2290	76%
Februari	3000	2603	87%
Maret	3000	1125	37%
April	3000	2213	74%
Mei	3000	2162	72%
Juni	3000	2421	81%
Juli	3000	1981	66%
Agustus	3000	2930	98%
September	3000	1650	55%
Oktober	3000	2220	74%
November	3000	3002	101%
Desember	3000	1870	62%
Total	36000	26467	73%

Sumber : PT. Bima Sakti Bakti Persada Tahun, 2024

Tabel 1.2 menjelaskan terkait produktivitas PT. Bima Sakti Bakti Persada tahun 2023. Pada bulan November PT. Bima Sakti Bakti Persada memiliki realisasi pencapaian dengan rata rata paling tinggi yaitu sebanyak 3002atau sebanyak 101% girder dan barrier. Hal tersebut sangat baik untuk kemajuan perusahaan dikarenakan melebihi target yang telah diberikan perusahaan. Pada bulan maret PT. Bima Sakti Bakti Persada memiliki realisasi pencapaian dengan rata rata paling rendah yaitu sebanyak 1125 atau sebanyak 37% girder dan barrier. Hal tersebut sangat jauh dari target yang ditetapkan perusahaan. Data diatas mengindikasikan adanya permasalahan produktivitas pada PT. Bima Sakti Bakti Persada.

Peneliti melakukan wawancara kepada pihak PT. Bima Sakti Bakti Persada terkait dengan permasalahan produktivitas kerja karyawan yaitu dikarenakan karyawan mulai malas malasan dalam berkerja terlihat dari penundaan

pembuatan beton precast dari jam yang ditentukan, banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir, ruangan produksi yang kurang memadai, terdapat hasil produksi yang tidak sesuai standar yang ditentukan perusahaan sehingga perusahaan tidak berani menjual beton precast tersebut. Permasalahan produktivitas kerja yang dihadapi PT. Bima Sakti Bakti Persada ini harus ditindak lanjuti sehingga karyawan dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Dalam upaya mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan produksi. Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan lingkungan kerja non fisik dan motivasi ekstrinsik. Septianti (2016) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan Alghivari dan Saragih (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Jika Karyawan merasa suasana lingkungan non fisik memberikan kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja, maka suasana ini akan memberikan kedamaian dan kedekatan atau keakraban antara sesama rekan kerja sehingga Karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang akan berdampak

pada meningkatnya produktivitas kerjanya Karyawan, sebaliknya jika Karyawan merasa suasana lingkungan non fisik tidak memberikan kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja, maka suasana ini akan menimbulkan sebuah permasalahan baik antara atasan dan bawahan bahkan sesama rekan kerja yang akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerjanya Karyawan.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan produksi PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan masalah yang terjadi terkait dengan lingkungan kerjanon fisik pada Karyawan produksi PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan adalah kurangnya kerjasama antara sesama Karyawan, tidak terjalin komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja dan kurangnya dukungan dari karyawan senior terhadap karyawan baru terlihat dari tingginya tingkat senioritas sesama Karyawan produksi. Masalah lingkungan kerja non fisik pada Karyawan PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan diduga berdampak pada permasalahan produktivitas kerja Karyawan produksi PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh baik tidaknya lingkungan kerja non fisik yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan lingkungan kerja non fisik yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat sehingga produktivitas kerja kurang maksimal.

Selain variabel lingkungan kerja non fisik, variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi ekstrinsik. seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene. Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik sedangkan faktor hygiene adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik. Menurut Risqi (2016)

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor dan tingkat kemangkiran karyawan akan mengalami peningkatan pada perusahaan yang tidak memberikan motivasi ekstrinsik yang sepadan kepada karyawannya, misalnya dalam bentuk kondisi kerja, upah, tunjangan dan/atau jaminan keselamatan kerja yang memadai. Hal tersebut akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan PT. Bima Sakti Bakti Persada, karyawan memiliki permasalahan terkait Motivasi Ekstrinsik, dimana pemberian gaji dan insentif yang diberikan perusahaan masih belum sesuai dengan keinginan karyawan, dimana karyawan yang lebih lama berkerja menerima gaji dan isentif yang sama sedangkan disisi lain mereka harus mengajarkan karyawan baru cara menyelesaikan pekerjaan, kurang apresiasi dari atasan jika melakukan tugas dimana atasan tidak memberikan pujian kepada karyawan yang melakukan tugas dengan baik, akan tetapi jika mereka mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan mereka mendapatkan umpan balik yang disampaikan dengan cara yang kurang baik dari atasan tanpa mendapatkan solusi atas permasalahan tersebut. Hal tersebut membuat banyak karyawan merasa motivasi yang diberikan atasan mereka kurang baik dan diduga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi Ekstrinsik yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu

dorongan dalam diri karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan dorongan itulah yang disebut motivasi.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan menguji dengan variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi ekstrinsik melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUHLINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BIMA SAKTI BAKTI PERSADA LAMPUNG SELATAN”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan ?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan ?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan Produksi sebanyak 33 Karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik, motivasi ekstrinsik dan produktivitas kerja karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Jl. Soekarno Hatta Km. 33, Desa Bandar Dalam, Kecamatan Sidomulyo, Kabupaten Lampung Selatan, Prov. Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai Maret 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi lingkungan kerja non fisik, motivasi ekstrinsik dan produktivitas kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran lingkungan kerja non fisik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi finansial dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai lingkungan kerja non fisik, motivasi ekstrinsik dan produktivitas kerja

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang lingkungan kerja non fisik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup 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 dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN