

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tinggi maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia rendah maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun. 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.

Tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. 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. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan

bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Handayani (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.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan yaitu CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang konveksi yang didirikan pada tahun 2012 dengan konsentrasi produksi membuat pakaian seperti seragam, training, kaos, kemeja dan pakaian dengan jenis masal lainnya. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 53 orang. Berikut ini data karyawan CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur.

Tabel 1.1

Data Karyawan CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur 2023

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Manager	1
2.	Administrasi	3
3.	Kasir	2
4.	Keuangan	2
5.	Marketing	10
6.	Produksi	35
Total		53

Sumber : CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur memiliki 53 karyawan terbagi menjadi masing masing bagian. pada penelitian ini penulis meneliti bagian produksi saja dengan jumlah 35 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 mengenai data produksi CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur tahun 2023

Tabel 1.2
Data Karyawan Produksi CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung
Timur Tahun 2023

Bulan	Target/Pics	Realiasi Pencapaian
Januari	20000	12000
Februari	20000	5630
Maret	20000	12550
April	20000	14320
Mei	20000	15260
Juni	20000	12000
Juli	20000	14120
Agustus	20000	23000
September	20000	19750
Oktober	20000	16780
November	20000	17500
Desember	20000	17550
Total	240.000	180.460

Sumber : CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur, 2024

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa produksi CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur tahun 2023. Realisasi pencapaian karyawan produksi CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur masih belum bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan, Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan terkait produktivitas karyawan.

Wawancara yang dilakukan Kepada pihak CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur terkait rendahnya produktivitas kerja karyawan CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur. Hal ini dikarenakan rendahnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas kerja karyawan, kurang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja yang menurun, tidak efisien dalam bekerja, tidak ada keinginan mengembangkan diri dan mutu, Standar operasional pengerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga kurang tepat waktu dalam proses pengerjaan dan selain itu karyawan merasa beban kerja yang

diberikan terlalu berlebihan sehingga karyawan tidak maksimal dalam proses pengerjaan sehingga dalam menghasilkan suatu produk tersebut kurang maksimal dan terlihat berantakan.

Motivasi intrinsik merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja, dikarenakan penerapan motivasi intrinsik sangat berguna untuk menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Ramadhan, M. F., Widayati, E., & Djunaidy, D. (2023) Motivasi intrinsik merupakan hasrat dalam diri untuk mencapai kesuksesan, atau sering dikenal dengan motivasi intrinsik, Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Wawancara yang dilakukan kepada karyawan bagian produksi CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur terkait motivasi intrinsik CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur yaitu karyawan merasa kurang berhasil menangani pesanan yang diinginkan konsumen. Hal tersebut dikarenakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sangat tinggi kepada masing masing karyawannya dengan adanya karyawan yang mengerjakan pekerjaan melebihi porsi pekerjaan mereka itu sendiri dan juga minimnya dukungan dari atasan atas permasalahan yang di laporkan oleh karyawan akan tetapi jika karyawan kurang baik dalam berkerja langsung mendapatkan teguran keras dari atasan perusahaan.

Lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat karyawan merasa senang ketika menjalankan aktivitas pekerjaan itu sendiri dikarenakan fasilitas yang tersedia sudah lengkap, suasana kerja yang nyaman dan ruangan kerja yang tertata dengan baik. Hal tersebut membuat karyawan akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya

dikarenakan kesejahteraan dari perusahaan sudah mereka dapatkan. Dzahabiyah, S., Farla, W., & Karimudin, Y. (2024) dalam penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan bagian produksi CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur adapun permasalahan terkait lingkungan kerja fisik yang terjadi pada karyawan CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur. Alat kerja yang kurang memadai, Ruangan kerja tidak tertata dengan baik, ventilasi udara yang kurang baik sehingga karyawan kekurangan udara segar dan penerangan dalam pekerjaan kurang dengan baik.. Berikut ini tabel 1.3 mengenai lingkungan kerja fisik CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur.

Tabel 1.3

Data Lingkungan Kerja Fisik CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur

No	Perlengkapan	Jumlah Yang Ada	Jumlah Yang Dibutuhkan
1	Komputer	2	3
2	Printer	2	3
3	Mesin Sablon	4	4
4	Mesin Press	1	2
5	Mesin Potong Kain	2	4
6	Setrika uap	2	2
7	Mesin Jait	8	8
8	Mesin Bordir	3	5

Sumber : CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur, 2024

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur. Data tersebut menjelaskan bahwa perlengkapan kerja yang dibutuhkan belum memadai, selain itu Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur

adapun permasalahan terkait lingkungan kerja fisik yang terjadi pada karyawan CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur. Keadaan ruangan kerja dalam keadaan kurang bersih, ruangan kerja tidak tertata dengan baik, ventilasi udara yang kurang baik sehingga karyawan kekurangan udara segar dan penerangan dalam pekerjaan kurang dengan baik. Masalah lingkungan kerja fisik pada karyawan CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur yang akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja karyawan. Perlu dilakukan evaluasi karena hal ini akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Pembahasan di atas, menyatakan penelitian ini yang mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan menguji dengan variabel lingkungan kerja dan kompensasi. melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. JAVA KONVEKSI PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur ?
3. Apakah Motivasi Intrinsik & Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur yang berjumlah 35 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di jalan Pekalongan Lampung Timur

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan April 2024 sampai dengan Agustus 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja karyawan CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik & Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran lingkungan kerja fisik & motivasi intrinsik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Java Konveksi Pekalongan Lampung Timur.

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja fisik & motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya

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 fisik & motivasi intrinsik 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