

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Saat ini perkembangan bisnis di era globalisasi maju dengan pesat yang ditandai dengan adanya pertumbuhan ekonomi terutama pada sektor industri yang berdampak pada keberhasilan proses pembangunan ekonomi di Indonesia. Pertumbuhan perekonomian di Indonesia masih di titik beratkan pada sektor pertanian. Sasaran pembangunan sektor pertanian ini diarahkan pada peningkatan produksi sebagai salah satu dasar untuk meningkatkan pendapatan petani. Berhasil tidaknya program ini antara lain ditentukan oleh keberhasilan masyarakat tani dalam mengalokasikan berbagai faktor sedemikian rupa sehingga diperoleh hasil produksi yang tinggi.

Perkembangan bisnis tidak hanya berdampak positif pada pertumbuhan ekonomi di Indonesia, tetapi juga akan berdampak negatif pada perusahaan. Perkembangan bisnis tentu akan mengakibatkan persaingan dalam dunia perindustrian khususnya industri pengolahan antar pelaku usaha. Persaingan membuat perusahaan mulai memfokuskan strategi yang harus dilakukan untuk tetap bisa bersaing di dunia perindustrian.

Salah satu strategi yang harus diperhatikan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas atas produk yang dihasilkan dan kemudian dipasarkan. Selain itu, dengan dukungan sumber daya manusia yang memadai, maka usaha yang dijalankan dapat menjadi pemenang di tengah persaingan usaha di era globalisasi ini.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu elemen terpenting yang harus ada di dalam suatu perusahaan, karena peran karyawan di dalam perusahaan adalah memegang tanggung jawab dalam struktur perusahaan baik untuk perencanaan, pelaksanaan, penggerakan serta bertindak sebagai pengawas guna memajukan perusahaan. Dalam rangka upaya untuk mencapai

tujuan perusahaan baik secara legal, tidak melanggar hukum yang berlaku dan sesuai dengan moral maupun etika perlu diperhatikan karyawan yang bekerja. Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola karyawan yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Komoditi perkebunan yang kiranya mempunyai peluang sangat besar salah satunya merupakan kopi. Kopi merupakan tanaman komoditas perkebunan yang mempunyai nilai ekonomis yang sangat tinggi. Kopi merupakan tanaman perkebunan yang telah lama dikenal oleh masyarakat. Indonesia merupakan penghasil kopi terbesar di Asia. Ekspor kopi mempunyai peran yang cukup penting dalam pertumbuhan devisa. Hal ini dapat menjadi satu indikasi bahwa tanaman kopi memegang peran yang penting dalam perekonomian nasional baik dari segi pembiayaan pembangunan, kesempatan kerja maupun dalam peningkatan kesejahteraan petani khususnya dan masyarakat umum.

Provinsi Lampung terkenal dengan kopi-kopi dengan kualitas terbaik di dunia dan ekspor kopi terbesar di Indonesia berasal dari Lampung. Provinsi Lampung menjadi penghasil kopi robusta terbesar. Begitu pun tipe kopi yang didapatkan di Lampung seringkali disebut sebagai Kopi Lampung. Beberapa daerah penghasil kopi dari Lampung yaitu Tanggamus, Lampung Barat dan Lampung Utara.

Kopi bubuk merupakan produk komersial yang mempunyai peluang pasar yang cukup besar. Beragam produk kopi bubuk dengan berbagai merk komersial hasil produk perusahaan skala menengah dan besar terdapat dipasaran. PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu, perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan kopi bubuk. Produk kopi olahan pada perusahaan ini diberi merk "Kijang Mas". Pabrik kopi Kijang Mas berlokasi di Margakaya, Kabupaten Pringsewu, Provinsi Lampung. Jam kerja pada PT. Maju Jaya Pratama dimulai dari pukul 07:30 WIB hingga pukul 17:00 WIB. Perusahaan ini masih terbilang baru, karena pabrik ini mulai beroperasi pada tahun 2018.

Meskipun begitu, perusahaan ini sudah mendistribusikan produknya ke seluruh daerah yang ada di Provinsi Lampung hingga ke Provinsi Aceh, Provinsi Jambi dan ke pulau Jawa, keberhasilan suatu perusahaan pada umumnya merupakan berkat adanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan juga kepemimpinan dari pemilik perusahaan yang baik akan menghasilkan hasil yang baik juga. Berikut merupakan tabel jumlah populasi di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu :

Tabel 1. 1. Populasi I PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu

No	Bagian	Divisi	Jumlah
1	Direktur/Owner	Pemimpin Perusahaan	1
2	Bagian Keuangan dan Administrasi	Admin	3
3	Bagian Produksi	Produksi	9
		Pengemasan	9
4	Bagian Pemasaran	Sales	18
Jumlah			40

Sumber : PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui populasi yang ada di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu. Dengan total jumlah karyawan yang bekerja yaitu dengan 1 orang pemilik perusahaan dan terdapat 39 karyawan dengan pembagian devisi admin terdapat 3 orang, devisi produksi 9 orang, devisi pengemasan 9 orang dan devisi sales 18 orang. Namun, pada penelitian ini, peneliti fokus untuk meneliti pada bagian produksi dan bagian pemasaran sebanyak 36 karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur berupa kualitas, kuantitas dan juga merupakan perilaku nyata yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Ketika kinerja karyawan dilaksanakan dengan baik maka karyawan tersebut akan membuat perusahaan berjalan dengan baik juga. Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola karyawan yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu pada bagian produksi dan bagian pemasaran yang bekerja di perusahaan tersebut melalui hasil kinerja pada tahun 2020 hingga tahun 2021 berupa data jumlah produksi dan penjualan. Berikut merupakan tabel data jumlah produksi dan penjualan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu pada tahun 2020 dan 2021 :

Tabel 1. 2. Tabel Produksi dan Penjualan Tahun 2020-2021

Bulan	Target Produksi		2020		2021	
	Kilogram (Kg)	%	Jumlah Produksi dan Penjualan (Kg)	(%)	Jumlah Produksi dan Penjualan (kg)	(%)
Januari	5.000	8.3%	3.100	5.2%	3.000	5.0%
Februari	5.000	8.3%	4.000	6.7%	3.000	5.0%
Maret	5.000	8.3%	4.000	6.7%	4.400	7.3%
April	5.000	8.3%	3.700	6.2%	3.500	5.8%
Mei	5.000	8.3%	4.200	7.0%	3.700	6.2%
Juni	5.000	8.3%	4.500	7.5%	3.100	5.2%
Juli	5.000	8.3%	3.000	5.0%	3.300	5.5%
Agustus	5.000	8.3%	4.300	7.2%	4.200	7.0%
September	5.000	8.3%	4.500	7.5%	4.000	6.7%
Oktober	5.000	8.3%	4.000	6.7%	3.400	5.7%
November	5.000	8.3%	4.700	7.8%	3.900	6.5%
Desember	5.000	8.3%	4.200	7.0%	3.800	6.3%
Jumlah	60.000	100%	48.200	80.3%	43.300	72.2%
Rata-rata			4.017	6.69%	3.608	6.01%

Sumber : PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu, 2021

Berdasarkan tabel diatas, PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu dalam memproduksi dan penjualan produk kopi bubuk belum mencapai target produksi yang telah ditetapkan dan jumlah produksi dan penjualannya tidak stabil pada setiap bulannya. Dapat disimpulkan jumlah rata-rata produksi dan penjualan pada tahun 2021 sebanyak 3.608 Kg atau sebesar 6.01% menurun jika dibandingkan jumlah rata-rata produksi dan penjualan pada tahun 2020 sebanyak 4.017 Kg atau sebesar 6.69%. Kuantitas produksi yang menurun disebabkan oleh turunnya jumlah permintaan pasar dikarenakan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu dalam memproduksi produk mengikuti permintaan pasar hal ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya penumpukan produk di dalam gudang. Penurunan kuantitas produksi juga disebabkan oleh

karyawan yang bekerja tidak kreatif dan kurang melakukan inovasi dalam melakukan pemasaran produk. Teknologi yang terus berkembang dan pengguna internet yang semakin meningkat tidak dimanfaatkan dengan sebaik mungkin. Jika perkembangan teknologi ini dimanfaatkan dengan baik dan melakukan bisnis menggunakan platform digital maka akan dipastikan jangkauan pasar akan semakin luas, dan permintaan produk akan meningkat juga. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan PT. Maju Jaya Pratama kurang optimal.

Selain dapat diukur dengan kuantitas produk yang dihasilkan, kinerja karyawan dapat diukur dengan tingkat kehadiran kerja. Berikut merupakan data kehadiran karyawan PT. Maju Jaya Pratama dari bulan Januari hingga bulan Desember tahun 2021:

Tabel 1. 3. Data Kehadiran Karyawan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Absen			%	Terlambat	%
			Izin	Alpa	Sakit			
Januari	36	29	7	3	9	1.7	25	2.2
Februari	36	27	2	4	23	2.8	35	3.3
Maret	36	29	3	1	13	1.5	23	2.0
April	36	28	4	1	7	1.1	28	2.6
Mei	36	29	8	7	14	2.6	23	2.0
Juni	36	28	6	2	10	1.6	34	3.1
Juli	36	29	2	2	4	0.7	20	1.8
Agustus	36	29	1	-	10	1.0	29	2.6
September	36	28	6	3	12	1.9	15	1.4
Oktober	36	29	5	4	16	2.2	39	3.4
November	36	28	1	-	6	0.6	13	1.2
Desember	36	29	4	2	18	2.1	28	2.5
Jumlah			49	29	142	19.8	312	28.1
Rata-rata			4	3	12	2	26	2

Sumber : PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu, 2021

Menurut Hasibuan (2014:51), presensi absensi dapat dicari dengan

menggunakan rumus sebagai berikut :
$$\frac{\text{jumlah Absensi}}{\text{Hari Kerja} \times \text{Jumlah Karyawan}} \times 100\%$$

Jika dilihat dari data kehadiran karyawan yang masih belum optimal, Berdasarkan data kehadiran karyawan tingkat absensi jumlah total pada tahun 2021 sebesar 19.8% dan dengan rata-rata sebesar 2% dan berdasarkan tingkat keterlambatan karyawan jumlah total pada tahun 2021 sebesar 28.1% dan

dengan rata-rata sebesar 2%. Tingkat absensi tertinggi sebesar 2.8% terjadi pada bulan Februari dan tingkat keterlambatan tertinggi sebesar 3.4% terjadi pada bulan Oktober. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik perusahaan, bahwa jam masuk kerja dimulai dari pukul 07:30 WIB hingga pukul 17:00 WIB. Jika dilihat dari data keterlambatan ternyata masih banyak karyawan yang terlambat untuk masuk kerja dengan alasan sebagian besar bangun kesiang dan jarak rumah yang jauh. Dengan demikian PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu pada bulan Januari hingga Bulan Desember tahun 2021 memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan yang buruk jika dilihat masih banyaknya karyawan yang bekerja dengan semauanya sendiri dan tidak bertanggung jawab untuk mematuhi aturan kerja yang berlaku sehingga karyawan masih banyak yang melakukan absensi di hari kerja dan terlambat untuk masuk kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja yang dihasilkan juga baik. Begitu juga sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang buruk maka kinerja yang dihasilkan sudah dapat dipastikan akan buruk juga. Motivasi kerja merupakan dorongan yang ada di dalam diri seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan ekonomis.

Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu dinilai buruk, dikarenakan tidak tegasnya kebijakan-kebijakan yang berlaku di dalam sebuah perusahaan dalam mengatur jalannya aktifitas kerja. Hal ini mengakibatkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan dan dapat mengakibatkan tidak tercapainya target atau tujuan perusahaan dan membuat kinerja karyawan akan menjadi semakin buruk.

Hubungan antar pribadi yang terjalin didalam perusahaan tersebut dikatakan kurang baik, yang mana terdapat perbedaan perhatian yang diberikan pemilik

perusahaan kepada masing-masing karyawan yang bekerja. Sehingga mengakibatkan hubungan antar sesama karyawan menjadi hubungan yang kurang baik. Hal ini dikarenakan adanya rasa kecemburuan kepada sesama rekan kerja sehingga kerjasama antar karyawan tidak berjalan dengan baik dan dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang tersedia di sekitar tempat kerja yang berguna dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi lingkungan kerja yang baik membuat karyawan bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak mendukung akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja secara tidak optimal dan akan membuat karyawan lebih cepat merasa lelah dan malas bekerja. Dalam penilaian lingkungan kerja, penulis ingin mengetahui ketika seorang karyawan bekerja apakah mereka merasa aman dan nyaman atau tidak aman dan tidak nyaman. Karena itu pemimpin perusahaan harus berusaha untuk menghilangkan faktor-faktor yang menyebabkan seorang karyawan tidak puas dalam bekerja supaya dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam bekerja.

Keamanan di tempat kerja dinilai kurang optimal, dikarenakan belum adanya keamanan untuk melindungi dan menjaga fasilitas yang tersedia pada perusahaan ini karena tidak adanya pekerja yang menjadi satpam yang bertugas untuk menjaga fasilitas yang tersedia, keamanan yang digunakan pada perusahaan ini hanya menggunakan pintu gerbang yang dikunci saja. Kemudian perusahaan belum memfasilitasi asuransi kesehatan kepada para karyawannya sehingga hal ini dapat menyebabkan karyawan was-was setiap kali bekerja karena kurangnya diperhatikan keselamatan kerja karyawan. Hal ini bisa membuat karyawan bekerja secara tidak maksimal yang mana dapat membuat kinerja karyawan juga menurun.

Kenyamanan di lingkungan kerja yang tersedia dinilai kurang baik diantaranya penerangan atau pencahayaan di tempat kerja yang kurang dikarenakan ruangan yang disediakan sangat tertutup dan kurangnya jendela yang mengakibatkan sulitnya cahaya matahari masuk untuk menerangi ruangan dan keterbatasan jumlah lampu untuk menerangi ruangan. Hal ini dapat mengganggu penglihatan karyawan yang bekerja sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan optimal. Dan mesin-mesin penunjang kegiatan yang menghasilkan suara, getaran yang mengganggu. Hal ini tidak diperhatikan oleh pemilik perusahaan. pemilik perusahaan tidak menyediakan ruangan yang kedap suara, sehingga suara yang dihasilkan oleh mesin dapat terdengar dengan jelas dan sangat mengganggu. Kenyamanan lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat karyawan merasakan ketidakpuasan hal ini akan membuat kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil dari penelitian terdahulu, ternyata pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat kontradiktif atau berlawanan. Maka, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk menguji kembali dan memperoleh kejelasan dari pengaruh variabel tersebut. Berdasarkan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja pada penelitian Isnaini Diana Putri Abdullah (2018), membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja pada penelitian Muhammad Afif Rosyikhuddin (2018), membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAJU JAYA PRATAMA PRINGSEWU”**.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan agar penelitian dan pembahasannya lebih terarah sehingga hasilnya sesuai dengan yang peneliti harapkan. Berikut merupakan ruang lingkup penelitian :

1.2.1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu.

1.2.2. Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu.

1.2.3. Ruang Lingkup Waktu

Waktu dalam penelitian ini adalah setelah dikeluarkannya surat izin penelitian pendahuluan oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, yakni pada bulan Oktober 2021 hingga penelitian berakhir pada wisuda bulan Maret 2022.

1.2.4. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu.

1.2.5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah untuk meneliti manajemen sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu, dan untuk mengetahui apakah motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya saat bekerja.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

1. Apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu?
3. Apakah Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu

1. Untuk mengetahui apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.5.1. Untuk Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan penulis dapat memahami dan menerapkan semua teori tentang ilmu yang diperoleh selama proses belajar untuk dipraktekkan dalam kehidupan sehari-hari, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

1.5.2. Untuk Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang timbul dan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.3. Untuk Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam menulis penelitian ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tentang “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu”

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang tinjauan pustaka kinerja karyawan, motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja fisik, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis 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 DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian secara sistematis dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan dan untuk diadakan pembahasan dari penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu”

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang uraian kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan yang terdiri dari jawaban terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktik. Diharapkan dapat bermanfaat bagi yang bersangkutan dan bagi para pembaca pada umumnya mengenai hasil penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu”

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN