BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga aktivitas suatu perusahaan harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Dalam aktivitas tersebut, perusahaan memerlukan berbagai sumber daya seperti bahan baku, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan terpenting dalam kemajuan perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas berdampak pada kerugian perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Hal ini mengharuskan pemimpin perusahaan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong kearah peningkatan produktivitas kerja karyawan. (Edy Sutrisno 2019).

Kualitas sumber daya manusia menjadi 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 perusahan harus dilakukan secara berkala sehingga perusahaan dapat meningkatkan serta mengetahui tingkat efisiensi dan keefektifan sistem yang digunakan perusahaan.

Tingginya produktivitas kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, 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 motivasi kerja yang sesuai bagi karyawan. Edy Sutrisno(2019) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Adapun beberapa fenomena dan indikator produktivitas kerja yaitu: Kemampuan yaitu untuk melaksanakan tugas kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesional mereka dalam bekerja, memberikan daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka, yang terjadi dilapangan adalah kurangnya keterampilan dalam diri karyawan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum tercapai. Sehingga karyawan produksi masih belum bisa memberikan kemampuannya dalam produksi vulkanisir ban, karena selalu dibawah target produksi.

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmatih hasil pekerjaan tersebut dimana hasil kerja karyawan yang sudah tercapai belum maksimal, hasil dilapangan belum memenuhi karena masih banyak vulkanisir yang diproduksi belum memenuhi standar, dikatakan belum memenuhi standar karena produksi yang dihasilkan oleh karyawan produksi tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Karyawan belum mampu menghasilkan produksi sesuai dengan harapan dan target. Semangat kerja yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin akan tetapi. Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya namun masih yang terjadi adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaanya hal ini disebabkan oleh kurangnya dorongan pemberian motivasi dari pimpinan.

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan namun hal yang terjadi dimana pekerjaan yang tiap hari karyawan kerjakan tidak memberikan harapan untuk jauh lebih mengembangkan potensi pada diri karyawan karena pekerjaan yang terkesan monoton, masih banyak karyawan yang belum mampu mengembangkan diri karena masih belum dapat ruang yang lebih untuk melakukan perkembangan yang terjadi di lapangan.

Mutu hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja seaorang karyawan akan tetapi hal yang terjadi kualitas pekerjaan karyawan dalam melakukan produksi tidak mampu mencapai target dan kualitas kerja karyawan cendrung menurun. hal yang paling diutamakan yang harus di cepat tanggapi oleh perusahaan yakni tentang mutu agar produksi ban CV Surya Ban Bandar Lampung bisa ditingkatkan kedepannya. sehingga dapat mendongkangkrat hasil produksi perusahaan sesuai dengan target ketetapan yang telah di berikan oleh pihak perusahaan. Mutu yang dihasilkan oleh karyawan produksi masih dibawah target dan hal ini harus segera diperhatikan lebih oleh perusahaan agar produksi vulkanisir ban segera memnuhi target yang ditentukan.

Efisiensi perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan dimana pencapaian produksi karyawan belum berjalan dengan efisien sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawan produksi CV Surya Ban Bandar Lampung hal ini harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh guna mendapatkan hasil produksi yang maksimal namun jika hal ini terus dibiarkan dan tidak cepat ditanggapi tentunya akan berdampak negatif terhadap CV Surya Ban Bandar Lampung.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan harapan tujuan perusahaan tersebut akan tercapai. Tidak terkecuali perusahaan-perusahaan umum yang ada di Kota Bandar Lampung, khususnya CV Surya Ban.

CV Surya Ban merupakan perusahaan yang bergerak di bidang vulkanisir ban. Dalam pelaksanaan kegiatan produksi vulkanisir, maka diperlukan karyawan dengan semangat kerja yang tinggi, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya dengan hasil kerja yang berkualitas. Selain, hasil kerja yang berkualitas maka dalam produksi vulkanisir ban yang sedang dilaksanakan, maka karyawan diwajibkan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ban vulkanisir adalah ban yang dibuat dengan membuang sisa karet pada ban bekas, lalu menambahkan lagi lapisan baru. teknik vulkanisir ini sesungguhnya merupakan teknik sah yang sudah diakui oleh pabrikan ban. Ban jenis ini adalah ban bekas yang diukir kembali telapak bannnya secara manual dengan tangan untuk membentuk kembang alias ulir ban. Konsumen memerlukan ban vulkanisir karena tidak semua konsumen mampu membeli ban baru yang meemiliki kisaran harga yang relatif tinggi.

Tabel 1.1

Pencapaian Target Vulkanisir Ban.

No	Tahun	Vulkanisir Ban (Unit)		Persentase	kategori
		Target (ban)	Realisasi (ban)		
1.	2021	2.750	2.050	70%	Dibawah standar

Sumber: CV Surya Ban Bandar Lampung.

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai. Pencapaian yang terjadi pada tahun 2021 yaitu sebanyak 2.050 ban yang dihasilkan.Tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ini dikarenakan banyaknya ban hasil vulkanisir setelah dilakukan pengecekan ulang dengan kualitas yang rendah, sehingga perlu dilakukan pengerjaan vulkanisir ulang. Dikatakan realisasi buruk karena dalam standar yang ditetapkan perusahaan akan dikatakan memenuhi standar jika produksi ban bisa mencapai 80 % dari target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan, pada tahun 2021 ini realisasi yang tercapai tidak mencapai 80% dari target produksi yang ditetapkan dari perusahaan..

Variabel yang mempengaruhi Produktivitas Kerja 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 bersemngat dalam meningkatkan hasil pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan suasana lingkungan kerja non fisik yang baik untuk karyawan sehingga akan berdampak pada meningkatkan produktivitas kerja. Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Berdasarkan hasil prasurvey yang kepada pihak CV Surya Ban Bandar Lampung permasalahan yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada karyawan CV Surya Ban Bandar Lampung adalah kerjasama yang kurang kondusif antara karyawan bagian produksi, tidak terjalin komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja sehingga terjadi penurunan target. Masalah Lingkungan Kerja Non Fisik pada Karyawan CV Surya Ban yang akan berdampak pada penurunan Produktivitas Kerja Karyawan CV Surya Ban Bandar Lampung.

Adapun beberapa fenomena yang terjadi diantara lain, struktur tugas di perusahaan yang masih belum jelas akan pembagian tugas masing-masing karyawan sehingga membuat karyawan tidak maksimal dalam tugas nya, karena masih banyak karyawan yang belum memahami tugasnya sehingga berdampak kepada produksi yang dihasilkan. Tanggung jawab masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya bertanggung jawab akan tugas nya sehingga produksi yang dihasilkan belum terpenuhi dan mencapai target yang ditentukan dan selalu mendapatkan hasil dibawah target yang ditentukan oleh perusahaan. Perhatian dan dukungan masih kurang dari atasan serta tidak adanya perhatian yang lebih sehingga karyawan tidak merasa didukung dan membuat pekerjaan produksi menurun, sebaiknya perusahaan bisa lebih memberikan perhatian kepada para karyawan produksi, dengan begitu diharapkan akan meningkatkan hasil produksi. Kerja sama disini masih rendah antar karyawan, masing masing karyawan kebanyakan tidak peduli akan rekan kerja, hubungan antar karyawan rendah dan membuat kerja sama tidak terjalin dengan baik, hal itu berdampak kepada produksi yang dihasilkan dan sudah terbukti selalu tidak mencapai target. Perusahaan harus konsentrasi dan bertindak agar kerja sama di perusahaan khususnya bagian produksi karena masih terjalin tidak baik dan kurangnya kerja sama antar rekan kerja di bagian produksi yang berdampak untuk pencapaian target yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan sebaiknya membina dan memberikan perhatian serta dukungan yang lebih kepada setiap karyawan karena jika dibiarkan akan berdampak secara signifikan untuk kedepannya. Komunikasi yang terjadi di lapangan tidak terjalin Harmonis sehingga antar karyawan masih peduli akan diri nya saja tanpa memperdulikan rekan kerja, hal ini jika dibiarkan akan berdampak pada kegiatan produksi. Perusahaan harus cepat menindaklanjuti dan memperhatikan komunikasi dan hubungan antar karyawan produksi agar bisa mencapai produuktivitas kerja yang baik.

Selain variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Tujuan diberikannya Motivasi Kerja kepada karyawan antara lain adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasibuan (2015) menyatakan Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus. Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Dengan pemberian motivasi tersebut diharapkan karyawan dapat memiliki tingkat Motivasi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan Produktifitas Kerja.

Berdasarkan hasil prasurvey dengan Karyawan CV Surya Ban Bandar Lampung, dimana perusahaan mengharuskan karyawan mampu mencapai target produksi sesuai dengan ketetapan yang telah diberikan namun hal yang yang terjadi dimana karyawan belum mampu mencapai hasil produksi sesuai dengan apa yang diharapkan dan karyawan mengeluhkan kurangnya perhatian dan pemberian Motivasi Kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan, adapun beberapa fenomena dan indikator Motivasi Kerja pada CV Surya Ban Bandar Lampung yaitu.

Gaji yaitu diukur dengan, bentuk balas jasa atau penghargaan yang di berikan secara teratur kepada seseorang atas jasa atau hasil kerja dimana perusahaan masih sering telat dalam memberikan gaji sehinggga karyawan kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaan dalam menigkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Namun dalam hal ini pihak perusahaan harus lebih memperhatikan Karyawan terutama dalam memberikan Motivasi terhadap Karyawan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan terutama dalam pemberian dalam gaji, seperti pemberian gaji yang sering terlambat harus di perbaiki dan besar kecil nya pemberian gaji terhadap karyawan perlu diperbaiki, untuk memberikan dorongan semangat kerja terhadap karyawan, sehingga dengan hal tersebut karyawan akan termotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

Supervisi harus dilakukan oleh atasan agar karyawan lebih termotivasi dalam melakukan produksi, karyawan masih mengeluhkan tentang atasan yang masih kurang peduli tentang karyawan sehingga berdampak bagi produksi di perusahaan. Hubungan kerja dilihat dari hubungan yang terjalin antara atasan dan pekerja yang timbul dari perjanjian untuk jangka waktu tertentu, berdasarkan yang terjadi masih kurangnya hubungan kerja yang baik antar atasan dan karyawan dilihat dari adanya beberapa karyawan yang terlihat kurang nyaman dan tidak maksimal melakukan pekerjaan karena kurangnya pengarahan dari atasan terhadap karyawannya.

Penghargaan dapat diukur dari balas jasa yang diberikan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Akan tetapi masih kurangnya penghargaan atas hasil kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan atas prestasi kerja karyawan. Keberhasilan dilihat dari tolak ukur, suatu keadaan yang lebih baik/unggul dari pada masa sebelumnya. Dilihat dari masih kurangnya tingkat keberhasilan produktivitas karyawan dalam meningkatkan jumlah produksi. Hal ini jika dibiarkan cendrung akan berdampak negatif terhadap perusahaan CV Surya Ban Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mencoba mengangkat judul penelitian sebagai berikut "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA CV SURYA BAN BANDAR LAMPUNG"

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja CV Surya Ban di Bandar Lampung?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja CV Surya Ban di Bandar Lampung?

3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja CV Surya Ban di Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan CV Surya Ban, Bandar Lampung yang berjumlah 31 karyawan.

1.3.2 Ruang lingkup objek

Ruang lingkup objek ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah kantor CV Surya Ban, yang beralamat di Jalan Udang no 33b, Garuntang, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian dari bulan November 2021 sd Febuari 2022

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yaitu Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja CV Surya Ban Bandar Lampung.

2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja CV Surya Ban Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja CV Surya Ban Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya Ilmu Pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi CV Surya Ban Bandar Lampung

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja CV Surya Ban Bandar Lampung.

1.5.3 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan menambah refrensi perpustakaan Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia IIB Darmajaya.

1.5.4 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 Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencangkup 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