

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menanggapi era globalisasi yang telah berkembang dengan pesat, memaksa setiap perusahaan untuk selalu harus mampu menyesuaikan diri dengan kondisi yang sedang dihadapi ini. Untuk menjawab tantangan masa depan, maka setiap perusahaan harus mampu mengelola semua sumber daya yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan karena pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan keharusan yang mutlak. Dengan program pengembangan Sumber Daya Manusia yang baik, maka perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdata guna dan mampu bersaing secara positif dalam percaturan nasional dan global serta sulit untuk ditiru oleh perusahaan lain, Kadarisman (2017 : 1). Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab Sumber Daya Manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan, Sutrisno (2017 : 2). Produktivitas kerja merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan, beberapa variabel penting yang banyak berpengaruh terhadap naik turunnya produktivitas kerja karyawan antara lain adalah lingkungan kerja dimana karyawan tersebut menyelesaikan suatu pekerjaannya dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut agar selalu meningkat agar produktivitas yang dihasilkan juga selalu meningkat.

Dengan produktivitas perusahaan yang meningkat maka diharapkan perusahaan akan mampu bertahan dalam era globalisasi ini.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak kalah pentingnya terhadap faktor – faktor lain yang mampu mempengaruhi motivasi kerja dan berimbas kepada produktivitas kerja, hal dikarenakan lingkungan kerja merupakan bagian dari seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang mendukung dengan baik maka akan mempermudah / mendukung seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pula, begitu juga sebaliknya lingkungan yang buruk akan mempersulit / menghambat seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja harus disesuaikan dengan kondisi pekerjaan yang dipergunakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya kondisi sirkulasi udara, warna cat ruangan kerja, penerangan, tingkat kebisingan dan lain – lain. Masalah lingkungan kerja ini penting untuk diperhatikan karena setiap karyawan menghadapi kondisi dan suasana lingkungan kerja setiap hari.

Setiap perusahaan pasti menginginkan untuk mencapai tujuan organisasi, maka untuk mencapai tujuan tersebut maka Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Pimpinan perusahaan harus memahami tentang motivasi karena motivasi yang menentukan sikap dan perilaku karyawan untuk melaksanakan tugasnya (bekerja) dengan semangat, Mulyadi (2017 : 87). Motivasi kerja merupakan suatu pendorong bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor luar maupun faktor dari dalam karyawan itu sendiri. Faktor - faktor luar yang mempengaruhi motivasi karyawan antara lain adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi. Sedangkan faktor – faktor dalam yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain ketrampilan kerja, kebutuhan jasmani

dan rohani, pengetahuan dan sebagainya. Menurut Mulyadi (2017 : 89), setiap kebutuhan senantiasa berkat adanya motivasi. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karena adanya tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu dan apabila tujuan tertentu tersebut sudah tercapai maka akan timbul kepuasan. Untuk itulah perusahaan harus menjaga agar motivasi kerja karyawan selalu meningkat dengan harapan produktivitas kerja karyawan juga meningkat pula.

Secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai - nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini. Berbagai – macam cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, hal ini disebabkan produktivitas kerja merupakan cara yang tepat untuk menjawab kompetensi dan tantangan industri yang semakin pesat pertumbuhannya. Produktivitas kerja tidak hanya berbicara tentang kecepatan dan ketepatan atau menjunjung tinggi efektivitas, namun tidak kalah penting adalah melakukan efisiensi, Tannady (2017 : 273). Produktivitas umumnya dipergunakan untuk menilai kinerja industri manufaktur, namun pada perkembangannya industri jasa juga menggunakan produktivitas untuk mengukur dan menilai performa karyawannya. Menurut pendapat Mulyadi (2017 : 100), semua perusahaan pasti menginginkan peningkatan produktivitas, produktivitas ini sangat erat dengan motivasi kerja, apabila pimpinan mampu memberikan

motivasi kepada karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas atau kinerja.

Dari penjelasan diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Maharani Cipta Mandiri”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan inti dari permasalahan yang hendak diteliti, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Maharani Cipta Mandiri ?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Maharani Cipta Mandiri ?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Maharani Cipta Mandiri ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan penegasan terhadap hal – hal yang ingin diteliti, tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis dan menguji lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Maharani Cipta Mandiri.
- 2) Untuk menganalisis dan menguji lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Maharani Cipta Mandiri.
- 3) Untuk menganalisis dan menguji motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Maharani Cipta Mandiri.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara akademik / teori :
  - a) Khusus : Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja.
  - b) Umum : Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi pengembangan ide - ide yang baru untuk dapat digunakan penelitian selanjutnya sebagai bahan pertimbangan dalam meneliti permasalahan yang sama.
2. Secara empirik
  - a) Khusus : Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan informasi bermanfaat yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Maharani Cipta Mandiri.
  - b) Umum : Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan informasi bermanfaat yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan yang sejenis atau perusahaan lain pada umumnya.