

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan didirikan bertujuan untuk memperoleh laba guna mempertahankan kelangsungan usaha dan perkembangan usaha agar semakin maju dan berkembang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Tujuan ini dapat terwujud jika perusahaan didukung oleh karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik. Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. Sebagai modal, karyawan perlu di kelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang bisa menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Peranan karyawan dalam perusahaan sangat penting demi kelangsungan usaha dan pewujutan tujuan perusahaan. Dalam hal ini, bukan berarti perusahaan mengeksploitasi kaum pekerja. Bahkan peran pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan dan pemegang kendali perusahaan sangat penting. Oleh karena itu, sejauh mana perusahaan dapat bertahan dan mengekskiskan diri, bukan hanya ditentukan oleh pimpinan perusahaan karena semua itu berkenaan dengan peran karyawan. Besarnya peranan karyawan pada perusahaan dapat diukur dengan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai karyawan dengan jangka waktu tertentu. Konsep produktivitas kerja dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan karyawan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan. Karyawan memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, jaminan

lingkungan kerja dan iklim kerja, sarana dan fasilitas, dan kesempatan berprestasi [1].

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan sehingga akan menurunkan produktivitas kerjanya. Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas, di mana motivasi adalah merupakan kekuatan atau unsur pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya [2]. Dengan demikian, motivasi mempengaruhi kemampuan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sarana pendukung atau peningkatan produktivitas kerja karyawan menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi sarana, dan peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan serta suasana di lingkungan kerja itu sendiri [3]. Dengan demikian, lingkungan kerja di perusahaan mempengaruhi kemampuan produktivitas kerjanya.

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dalam faktor yang mempengaruhi produktivitas, faktor sarana dan keadaan lingkungan menyangkut fasilitas kerja maupun keadaan di mana semua karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang [2]. Dengan demikian, fasilitas kerja mempengaruhi kemampuan produktivitas kerja karyawan.

PT. Amorindo Mitra Sentosa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan penjualan sepatu dan sandal dengan berbagai merek seperti Kasogi, Homyped, dan Neckerman. Sepatu dan sandal yang dijual perusahaan beraneka tipe dan jenis untuk anak-anak, remaja, dewasa, dan orang tua. Pelanggan PT. Amorindo Mitra Sentosa meliputi toko-toko yang menjual sepatu dan sandal. Dalam membantu kegiatan operasionalnya, perusahaan mempekerjakan sebanyak 42 orang karyawan dengan pembagian fungsi dan tugas masing-masing. Dari hasil wawancara awal dengan bagian penjualan diketahui bahwa penjualan sandal dan sepatu mengalami penurunan. Penurunan penjualan ini mencerminkan produktivitas kerja karyawan yang mengalami penurunan karena karyawan tidak mampu bekerja dengan optimal serta mengalami kendala dibagian pengantaran barang yang lambat, saat pencarian barang di gudang yang luas serta penyusunan barang yang kurang tersusun rapi membuat pencarian barang menjadi lama, serta target pekerjaan yang di berikan perusahaan di luar batas kemampuan karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari gambar 1.1 bahwa menurut karyawan Pencapaian kinerja yang di harapkan perusahaan belum berjalan sesuai harapan.

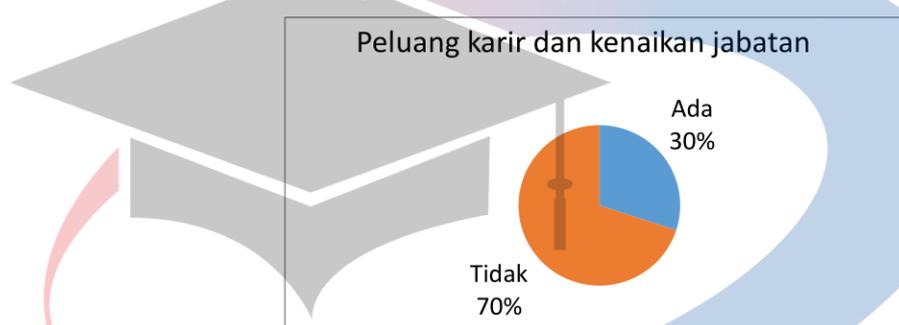


Gambar 1.1 PRODUKTIFITAS KERJA

Sumber : Pra Survey Sementara 10 karyawan PAMS

PT. Amorindo Mitra Sentosa memberikan penghargaan berupa kenaikan gaji yang masih belum sesuai, karena kenaikan gaji sering melibatkan kedekatan karyawan dengan pimpinan sehingga jika karyawan yang kurang dikenali oleh pimpinan baik secara individualnya maupun hasil kerjanya, maka karyawan sering tidak memperoleh kenaikan gaji. Perusahaan juga kurang memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi seperti pemberian bonus, hadiah, dan lainnya agar

karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Untuk posisi jabatan yang penting, perusahaan masih banyak menggunakan tenaga kerja dari keluarga atau relasi dekat sehingga karyawan sering merasa peran dan tanggung jawabnya di perusahaan tidak begitu penting. Peluang untuk memperoleh kesempatan pengembangan karir dan kenaikan jabatan dinilai karyawan masih kecil karena hal ini masih dipengaruhi oleh faktor keluarga atau kedekatan dengan pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari gambar 1.2 bahwa menurut karyawan peluang karir dan kenaikan jabatan belum berjalan sebagaimana mestinya.



Gambar 1.2 MOTIVASI

Sumber : Pra Survey Sementara 10 karyawan PAMS

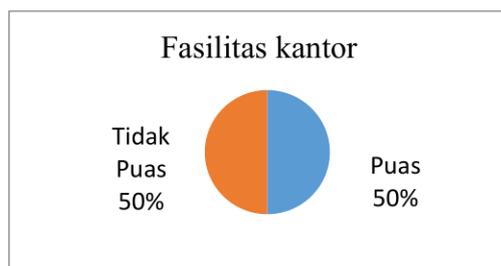
Lingkungan kerja di PT. Amorindo Mitra Sentosa di ketahui belum baik karena suhu ruangan kantor yang terasa agak panas yang disebabkan oleh kurangnya ventilasi di perusahaan. Penerangan cahaya yang masih kurang baik karena penempatan kotak dan kardus menutupi cahaya yang di pantulkan dari lampu sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan baik serta karyawan takut akan kardus atau kotak sepatu yang jatuh akibat disusun terlalu tinggi sehingga timbul rasa takut untuk berlalulalang di ruangan kerja. Ketersediaan tong sampah di setiap ruangan perusahaan menyebabkan sampah perusahaan seperti kotak sepatu/sandal, kertas, dan lainnya tidak berserakan dan jorok. Selain itu, kebisingan yang dirasakan sewaktu bekerja karena posisi perusahaan berada tepat di keramaian sehingga polusi jalan raya menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan tidak begitu baik, tetapi hubungan kerja sesama karyawan terjalin sangat kompak . Hal ini dapat dilihat dari gambar 1.3 bahwa menurut karyawan Lingkungan kerja masih kurang nyaman.



Gambar 1.3 LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Pra Survey Sementara 10 karyawan PAMS

Fasilitas kerja di PT. Amorindo Mitra Sentosa meliputi peralatan kerja yang disediakan perusahaan untuk mempermudah dan memperlancar karyawan dalam bekerja seperti ruangan kerja dan peralatan kerja. Fasilitas kerja di perusahaan memiliki ruangan kerja yang disediakan, tetapi tidak semua mendapatkan ruangan kerja seperti sales dan para anggota bongkar barang maupun asisten gudang kondisi ruangan kerja yang belum sesuai dengan jumlah karyawan sehingga suhu ruangan kerja *terasa* menjadi panas dan karyawan merasa tidak nyaman didalam ruangan kerja. Perancangan ruangan kerja belum memadai karena tidak adanya suatu tempat (*space*) agar karyawan mendapatkan ruangan yang sesuai dengan kerjanya karena yang bekerja cukup banyak. Peralatan kerja yang disediakan perusahaan seperti komputer, printer, mesin fotokopi, dan lainnya yang di miliki oleh setiap divisi kerja, tetapi ada beberapa peralatan tersebut mengalami kerusakan karena kurangnya kesadaran perusahaan dalam pemeliharaan berkala sehingga menghambat kegiatan operasional kerja karyawan. Tata visual perusahaan dinilai karyawan juga masih kurang baik seperti penempatan gudang serta tempat pencarian barang yang diletakan hampir memenuhi semua ruangan menyebabkan pencarian barang lambat dan pengiriman menjadi lambat ke toko grosir. Hal ini dapat dilihat dari gambar 1.4 bahwa masih banyak karyawan yang merasa kurang puas terhadap fasilitas yang di miliki perusahaan PT.Amorindo Mitra sentosa.



Gambar 1.4 FASILITAS KERJA

Sumber : Pra Survey Sementara 10 karyawan PAMS

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada PT. Amorindo Mitra Sentosa)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat juga dirumuskan masalah yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Amorindo Mitra Sentosa ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Amorindo Mitra Sentosa ?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Amorindo Mitra Sentosa ?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Amorindo Mitra Sentosa ?

1.3. Ruang Lingkup

Mempertimbangkan bahwa produktivitas kerja mempunyai banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka ruang lingkup pada penelitian ini penulis hanya membatasi pada variabel bebas yang meliputi motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), fasilitas kerja (X_3), dan variabel terikatnya produktivitas kerja (Y), serta objek penelitiannya pada PT. Amorindo Mitra Sentosa dengan periode pengamatan April 2019 sampai dengan Juli 2019.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan oleh penulis dengan tujuan:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Amorindo Mitra Sentosa.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerjaterhadap produktivitas kerja pada PT. Amorindo Mitra Sentosa.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Amorindo Mitra Sentosa
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Amorindo Mitra Sentosa.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini dapat dilihat dari segi teoritis maupun praktis yaitu:

1. Manfaat praktis:

Melalui penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan bahan pertimbangan oleh *Stock holder* PT. Amorindo Mitra Sentosa untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat menentukan produktifitas kerja karyawan, dilihat dari motivasi, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja.

2. Manfaat teoritis:

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti selanjutnya dalam hal yang berkaitan dengan variabel motivasi, lingkungan kerja, dan fasilitas kerjaterhadap produktivitas kerjapada PT. Amorindo Mitra Sentosa.

1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Jumiati dan Agustina (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda”. Pada Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada [4]:

1. Variabel penelitian

- a. variabel penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan penelitian terdahulu adalah motivasi (X),
- b. Sedangkan variabel bebas yang digunakan peneliti adalah motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan fasilitas kerja (X_3). Alasan penambahan variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja dapat meningkatkan volume produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan kerja tersebut [5]. Sedangkan penambahan fasilitas kerja merupakan suatu hal yang mampu memberikan dukungan dan dorongan kepada karyawan sebagai alat penunjang yang membuat karyawan semakin produktif dalam bekerja [6].

2. Objek penelitian yang digunakan terdahulu adalah Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda sedangkan objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Amorindo Mitra Sentosa

3. Waktu penelitian

- a. penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014
- b. sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL