

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar belakang masalah

Produktivitas kerja karyawan menurut J.Ravianto (2001:102) adalah sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara *ouput* (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja,maksudnya bahwa produktivitas seorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh terhadap waktu yang diperlukan untuk menghasilkannya. Sangat penting bagi pihak individu (karyawan) dan perusahaan. Bagi setiap individu,produktivitas yang tinggi penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan perekonomian mereka masing-masing melalui gaji yang diterima.Selanjutnya untuk perusahaan produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan keuntungan atau laba. Tiap perusahaan akan mengukur produktivitas berdasarkan tujuan dan sasarannya.

Produktivitas kerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatan perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik

tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan, sangat dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan. Produktivitas kerja menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakngannya. Adapun faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas kerja, menurut simanjuntak sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan hubungan antara atasan dan bawahan. (Sutrisno, 2010:109). Produktivitas kerja karyawan dapat di prngaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor motivasi kerja, faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk itu agar produktivitas kerja karyawan dapat selalu dijaga, manajemen perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor sebagai berikut : Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar setiap sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan, setiap sumber daya manusia diharapkan memilikimotivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Tanpa adanyamotivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar bahkan

melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Adanya motivasi kerja karyawan disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada didalam diri karyawan. Sedangkan motivasi kerja menjelaskan adanya pengaruh yang dikendalikan oleh manajer atau lingkungan kerja. Motivasi setiap karyawan dalam bekerja juga bervariasi. Ada karyawan termotivasi bekerja karena ingin memiliki uang banyak, ada yang termotivasi karena ingin merasa aman akan kebutuhan hidup, dan bahkan ada karyawan yang termotivasi bekerja untuk prestise yang tinggi

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik bagi perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. dalam hal ini manusia selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya Ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan selalu berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam memnjalankan tugas – tugas yang diembannya. (Nitiseminto, 2002. Pada umumnya organisasi mengharapkan

karyawannya memberikan kinerja yang baik, tetapi kinerja yang buruk bisa saja timbul akibat tidak puas terhadap lingkungan kerjanya. Faktor – faktor lingkungan kerja Menurut (Simamora. 2009). Kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua :

1. Lingkungan fisik atau tempat kerjanya: Ventilasi, penerangan, tataletak, dan peralatan.
2. kondisi psikososial atau perlakuan yang diterimah, tempat kerja yang memudahkan intraksi social yang tercipta tersebut dapat terpengaruh positif kerja karyawan. Lingkungan yang konsusif menjadi perhatian khusus perusahaan, sebab hal ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, lingkungan yang baik, harmonis dan dinamis tentu membuat karyawan merasa aman dalam bekerja. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyaman bagi karyawan yang mengerjakan tugas – tugasnya sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efesien. Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembannya. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Simamora, 2006). Kedisiplinan karyawan dalam suatu instansi atau perusahaan sangat memegang peranan penting disamping faktor–faktor sumber daya manusia yang berkualitas dan yang

berdedikasi tinggi untuk dapat mengembangkan suatu instansi atau perusahaan karena sumber daya akan memberikan kemajuan dalam menentukan berhasil tidaknya rencana kerja yang telah dibuat atau yang telah direncanakan. Perlu ditempuh adanya suatu jalan keluar yang lebih tepat dan akurat sehingga dapat meningkatkan kerja karyawan yang optimal terutama di bidang jasa yang ingin dicapai suatu perusahaan melalui peningkatan disiplin karyawan.

Tabel 1.1

Tabel tingkat absensi karyawan bulan mei sampai bulan desember 2021.

Bulan	Jumlah karyawan	Ketidakhadiran	Persentase
Januari	163	23	2%
Februari	163	23	2%
Maret	163	23	2%
April	163	23	2%
Mei	163	23	2%
Juni	163	25	3%
Juli	163	25	3%
Agustus	163	26	4%
September	163	26	4%
Oktober	163	26	4%
Nopember	163	26	4%
Desember	163	26	4%

Sumber : data tingkat absen kehadiran karyawan 2021

Dari data tersebut tingkat absensi karyawan terlihat konstan pada bulan Januari hingga Mei, yaitu sebesar 2%. Namun pada bulan Juni hingga Desember terjadi peningkatan absensi yang berada di angka 3% sampai dengan 4%. Kenaikan tingkat absensi ini terjadi ketika jumlah kasus terkonfirmasi positif COVID-19 di Sumba Barat yang semakin meningkat. Meskipun dengan penerapan protokol kesehatan yang dilakukan di lingkungan kerja PT Timor Mitra Niaga Kabupaten Sumba Barat, tentu rasa khawatir karyawan tidak hilang begitu saja dan dapat membuat karyawan mengalami masalah karyawan pada perusahaan. Inilah alasan mendasar peneliti menggunakan variabel analisis faktor-faktor produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Timor Mitra Niaga Kabupaten Sumba Barat.

1.2. Rumusan Masalah

Melihat erat keterkaitan antara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Timor Mitra Niaga Kabupaten Sumba Barat. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini diharapkan dapat menjawab sebuah pertanyaan dasar dalam rumusan sebagai berikut:

1. 1.3. Persoalan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian dapat dipaparkan, maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Timor Mitra Niaga Kabupaten Sumba Barat?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT.Timor Mitra Niaga Kabupaten Sumba Barat?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Timor Mitra Niaga Kabupaten Sumba Barat?

1.4.Tujuan penelitian dan manfaat penelitian

1.4.1. Tujuan penelitian:

1. Untuk Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Timor Mitra Niaga Kabupaten Sumba Barat?
2. Untuk Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Timor Mitra Niaga Kabupaten Sumba Barat?
3. Untuk Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Timor Mitra Niaga Kabupaten Sumba Barat?

1.4.2. Kemanfaat penelitian

1.4.2.1. manfaat akademis

Penelitian ini mendukung pernyataan dan teori dari hasil-hasil penelitian sebelumnya bahwa pengaruh produktivitas kerja karyawan

1.4.2.2..Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan sebagaidalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan