

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masalah Sumber Daya Manusia tetap menjadi fokus saat organisasi beradaptasi untuk berkembang dalam lingkungan global. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi setiap aspek operasi bisnis. Meskipun ada dukungan dari berbagai entitas, struktur, dan sumber daya keuangan yang melimpah, tugas organisasi yang efektif tidak dapat dilaksanakan secara efisien tanpa staf yang andal (Hamadamin & Atan, 2019). Hal ini menggambarkan bahwa sumber daya manusia sangat penting. Faktor ini harus diperhitungkan untuk semua kebutuhan dalam lingkup organisasi. Peran karyawan dalam suatu perusahaan menjadi signifikan apabila dijalankan dengan metode dan langkah yang tepat. Hal ini tidak hanya berlaku pada kuantitas perusahaan tetapi juga pada jalannya bisnis. Berbagai sifat yang terdapat pada diri karyawan, tekad mereka untuk maju, dan dukungan dari organisasi memegang peranan penting dalam mencapai keberhasilan dalam pelayanan kepada karyawan. Kinerja karyawan ditentukan oleh hasil yang dihasilkan oleh individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, kejujuran, dan waktu yang tersedia.

PT. Sagami Indonesia merupakan perusahaan yang memproduksi komponen elektronik, seperti suku cadang semi konduktor untuk audio mobil, PC, sistem navigasi mobil, kamera, HP, induktor listrik, dan komponen elektronik lainnya. Produk-produk yang dihasilkan merupakan salah satu produk yang cukup berat sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan yang disebabkan atas produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas karyawan suatu perusahaan akan meningkatkan produktivitas dan faktor-faktor lainnya pada keseluruhan perusahaan atau badan usaha (Sinaga, 2020). Selain produktivitas kerja, lingkungan menjadi salah satu faktor yang mendorong terjadinya kinerja atas karyawan (Lestari, 2020). Lingkungan kerja yang positif akan menciptakan rasa aman bagi karyawan dan motivasi dalam bekerja (Ahmad dkk. (2019). Selain produktivitas kerja dan lingkungan kerja, motivasi kerja merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi karyawan menentukan apakah kinerja perusahaan tercapai melalui dorongan dari atasan dan rekan kerja, atau melalui motivasi karyawan (Hustia, 2020).

Tabel 1. 1 Data Perolehan Laba atas Produksi pada PT. Sagami Indonesia

Tahun	Perolehan Laba atas Produksi
2019	\$ 25,7 Juta
2020	\$ 10,81 Juta
2021	\$ 27,87 Juta
2022	\$ 20,6 Juta
2023	\$ 19,98 Juta
2024	\$ 19,28 Juta

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa setiap tahun perusahaan mengalami penurunan pendapatan, dimana pada tahun 2021 menuju ke tahun 2022 merupakan tahun tertinggi perusahaan mengalami kerugian. Sehingga, diartikan bahwa tingkat penurunan produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi adanya meningkatnya jumlah transaksi yang diterima oleh perusahaan, dengan adanya keterbatasan karyawan pada tahun 2022 menjadikan karyawan merasa tanggung jawab yang diterima oleh karyawan lebih besar, hal ini juga menyebabkan menurunnya motivasi kerja yang terjadi pada karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan suatu perusahaan akan meningkatkan produktivitas dan aspek lainnya pada keseluruhan perusahaan atau badan usaha (Sinaga, 2020). Selain produktivitas kerja, lingkungan menjadi salah satu faktor yang mendorong terjadinya kinerja atas karyawan (Oliveira et al., 2021). Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman bagi karyawan dan motivasi dalam bekerja (Setyawan & Bagasworo, 2019). Selain produktivitas kerja dan lingkungan kerja, motivasi kerja merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Motivasi karyawan menentukan apakah kinerja perusahaan tercapai melalui dorongan dari atasan dan rekan kerja, atau melalui motivasi karyawan (Setrojoyo et al., 2023).

Penurunan kinerja produksi pada PT. Sagami Indonesia menjadi evaluasi oleh para pemegang saham, sehingga pada akhirnya berpengaruh pada penurunan perolehan perusahaan. Semakin tinggi produktivitas menjadi salah satu pemicu penurunan tingkat motivasi karyawan, tingginya produktivitas yang tidak sejalan dengan pemberian penghargaan ataupun insentif kepada karyawan. Selain itu, beban kerja yang terus

meningkat tanpa adanya keseimbangan dengan waktu istirahat dan kesejahteraan juga dapat memicu penurunan motivasi. Sehingga, diartikan bahwa tingkat penurunan produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi adanya meningkatnya jumlah transaksi yang diterima oleh perusahaan, dengan adanya keterbatasan karyawan pada tahun 2022 menjadikan karyawan merasa tanggung jawab yang diterima oleh karyawan lebih besar, hal ini juga menyebabkan menurunannya motivasi kerja yang terjadi pada karyawan.

Penurunan kinerja produksi pada PT. Sagami Indonesia menjadi evaluasi oleh para pemegang saham, sehingga pada akhirnya berpengaruh pada penurunan perolehan perusahaan. Semakin tinggi produktivitas menjadi salah satu pemicu penurunan tingkat motivasi karyawan, tingginya produktivitas yang tidak sejalan dengan pemberian penghargaan ataupun insentif kepada karyawan. Selain itu, beban kerja yang terus meningkat tanpa adanya keseimbangan dengan waktu istirahat dan kesejahteraan juga dapat memicu penurunan motivasi. Sehingga, diartikan bahwa tingkat penurunan produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi adanya meningkatnya jumlah transaksi yang diterima oleh perusahaan, dengan adanya keterbatasan karyawan pada tahun 2022 menjadikan karyawan merasa tanggung jawab yang diterima oleh karyawan lebih besar, hal ini juga menyebabkan menurunannya motivasi kerja yang terjadi pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: Pengaruh Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sagami Indonesia.

1.2. Identifikasi Masalah

Melalui penjelasan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, berikut adalah identifikasi masalah yang menjadi fokus dalam Penelitian ini:

1. Kinerja karyawan yang semakin hari semakin menurun, hingga berpengaruh pada jumlah produksi produk.
2. Tingginya produktivitas kerja karyawan menyebabkan tekanan, sebab hal atas adanya produktivitas yang tinggi tidak seimbang dengan apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
3. Menurunnya motivasi kerja karyawan merasa tanggung jawab yang diterima oleh karyawan lebih besar, hal ini juga menyebabkan menurunannya motivasi kerja yang terjadi pada karyawan.
4. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dalam proses bekerja karyawan, dimana banyak fasilitas yang telah usang.

1.3. Perumusan Masalah

Melalui penjelasan pada latar belakang, peneliti merumuskan masalah Penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh produktivitas kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sagami Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sagami Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sagami Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh produktivitas kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sagami Indonesia?

1.4. Tujuan Penelitian

Melalui uraian pada latar belakang dan rumusan masalah, maka peneliti menuliskan guna dalam Penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan adanya pengaruh produktivitas kerja melalui Kinerja Karyawan pada PT. Sagami Indonesia.
2. Untuk mendeskripsikan adanya pengaruh lingkungan kerja melalui Kinerja Karyawan pada PT. Sagami Indonesia.
3. Untuk mendeskripsikan adanya pengaruh motivasi kerja melalui Kinerja Karyawan pada PT. Sagami Indonesia.
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh produktivitas kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sagami Indonesia.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat praktis yang akan diharapkan dalam Penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi PT. Sagami Indonesia
Diharapkan Hasil analisa ini bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam mengambil keputusan dengan memperhatikan Kinerja Karyawan dalam hubungannya pada Produktivitas kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kinerja, selain itu memberikan kesadaran pentingnya selalu melakukan evaluasi dan peningkatan sistem guna menciptakan keunggulan bersaing.
2. Untuk peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan dasar informasi lebih lanjut tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan Kinerja di perusahaan melalui produktivitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Diharapkan Penelitian ini mampu menambah keilmuan atau referensi pelaksanaan dalam keputusan dengan memperhatikan Kinerja Karyawan dalam hubungannya pada Produktivitas kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kinerja. Sebagai sarana untuk mengimplementasikan teori-teori yang didapatkan saat masa studi maupun dari sumber lain sehingga berguna bagi yang membutuhkan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya bisa menambah ilmu dengan mengetahui keputusan dengan memperhatikan Kinerja Karyawan dalam hubungannya pada Produktivitas kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kinerja, selain itu bisa menjadi bahan rujukan Penelitian selanjutnya yang ingin meneliti hal yang sama seperti Penelitian ini.

1.6. Tinjauan Pustaka

1.6.1. Teori Produktivitas Kerja 1.6.1.1. Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi (2017:100), Produktivitas merupakan suatu sikap yang ingin terus diperbaiki baik oleh pribadi ataupun oleh perusahaan, sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi atas kinerja yang dilakukan. Menurut Mangkunegara (2020:90), kinerja diartikan sebagai hasil yang dilakukan oleh pribadi atas kualitas dan kuantitas yang dilakukan pribadi dalam suatu lingkup perusahaan. Sebagaimana dikemukakan Hasibuan dalam (Windarko et al., 2023) produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai metrik pembanding, yang mencakup aspek individu dan organisasi. Produktivitas dicirikan oleh hasil yang diperoleh dari pengukuran layanan dan evaluasi sumber daya, yang mencakup departemen sumber daya manusia, yang ditujukan untuk pemanfaatan (Hakim, 2020).

1.6.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam (Hulu et al., 2022) terdapat berbagai aspek yang menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

- a. Kompetensi yang dapat meningkatkan output melalui pendidikan (pengetahuan), studi lanjut, dan peningkatan keterampilan dapat meningkatkan produktivitas.
- b. Kecakapan dan keahlian, serta penguasaan teknis yang terkait dengan sektor pekerjaan tertentu.
- c. Keterampilan luar biasa yang dikembangkan melalui kompetensi (keterampilan), pemahaman, dan keahlian vokasional.

Dengan demikian, produktivitas kerja mampu mendorong terciptanya rutinitas dan perilaku karyawan, serta sikap positif, memotivasi pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya.

1.6.1.3. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan membandingkan tenaga yang dikeluarkan melalui tanggung jawab kerja (Sedarmayanti, 2017:25). Indikator produktivitas kerja menurut (Baiti et al., 2020), yaitu:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Kualitas
6. Efisien

1.6.2. Teori Lingkungan Kerja 1.6.2.1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Gitosudarmo (2001), lingkungan kerja mencakup segala aspek yang terjadi di dalam perusahaan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini mencakup pengaturan pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, kondisi sosial, serta faktor keamanan. Selain itu, lingkungan kerja juga meliputi aspek kehidupan sosial, psikologis, dan fisik para karyawan. Wexly

(Siehardi, 2013: 182) menggambarkan lingkungan kerja sebagai lingkungan tempat karyawan melakukan tugasnya beserta keadaan yang memungkinkannya bekerja. Oleh karena itu, kondisi kerja yang sesungguhnya merupakan aspek penting dari lingkungan kerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja suatu perusahaan terbentuk dari kondisi-kondisi kerja beserta berbagai faktor lain yang memengaruhi baik lingkungan maupun kondisi kerja.

1.6.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Karyawan

Menurut (Arbyan & Riyanto, 2023), faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

1. Faktor personal/individu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, arahan, dan dukungan dari manajer.
3. Faktor terkait dengan tim mencakup tingkat bantuan dan antusiasme yang ditunjukkan oleh para anggota, ketergantungan pada sesama anggota tim, di samping sinergi dan efisiensi di antara para anggota tim.
4. Faktor-faktor yang terkait dengan sistem melibatkan kerangka kerja operasional, fasilitator kerja, atau sumber daya yang disediakan oleh organisasi, proses-proses dalam organisasi, dan sikap budaya terhadap kinerja yang ada dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual mencakup pengaruh dan fluktuasi eksternal dan internal dalam lingkungan.

1.6.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diartikan sebagai ruang lingkup dimana karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Salsabiila & Hidayati, 2023):

1. Suasana Kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Perlengkapan.

1.6.3. Teori Motivasi Karyawan

1.6.3.1. Definisi Motivasi Kerja Karyawan

Menurut (Hasibuan dalam (Basyid, 2024) Motivasi adalah sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Manajemen personalia berarti merencanakan, merekrut, memilih, mengembangkan, melindungi, dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai guna tertentu bagi pribadi dan organisasi (Nurdin & Djuhartono, 2021). Motivasi mengacu pada kekuatan penting yang merangsang antusiasme seseorang terhadap tugasnya, mendorong kolaborasi, beroperasi secara efisien, dan menggabungkan semua upaya untuk mencapai kesepakatan yang diinginkan (Kotera et al., 2023). Motivasi mengkaji bagaimana karyawan menyampaikan kemampuan dan keinginan mereka untuk berkontribusi pada produksi guna memenuhi tujuan yang ditetapkan (Swiatczak, 2021). Jadi, meskipun motivasi itu sendiri tidak terlihat, pengaruhnya terlihat jelas dalam lingkungan organisasi kita (Bastari et al., 2020).

1.6.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan di tempat kerja menurut Amelia (2024) Hal ini dapat dibuktikan melalui dinamika interaksi dalam lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti berikut:

- a. Penghargaan dalam Bekerja
Pengakuan diberikan kepada individu atau kelompok ketika mereka unggul dalam bidang tertentu. Pengakuan ini biasanya berupa medali, piala, penghargaan, sertifikat, atau bentuk pujian lainnya.
- b. Pengalaman Kerja
Memiliki pengalaman dalam operasi perusahaan sangat penting bagi setiap karyawan. Pengalaman tersebut membantu orang lain di sekitar mereka memahami perilaku mereka atau, paling tidak, meminimalkan miskomunikasi kesalahpahaman.
- c. Hubungan Kerja
Hubungan kerja mencakup aturan yang menentukan interaksi antara aktivitas bisnis dalam batasan perjanjian kontraktual dan wawasan terkait pekerjaan.

1.6.3.3. Indikator Motivasi Kerja Karyawan

Indikator motivasi Menurut Hasibuan dalam (Basyid, 2024) adalah sebagai berikut

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afilias
3. Kebutuhan akan kekuasaan.

1.6.4. Teori Kinerja Karyawan 1.6.4.1. Definisi Kinerja Karyawan

Dharma (2005) mengemukakan bahwa kinerja merupakan keluaran dari fungsi- fungsi pekerjaan atau mencakup semua aktivitas pekerjaan selama kurun waktu tertentu. As'ad (200) mengemukakan perspektif lain, yaitu kinerja sebagai pelaksanaan tugas secara efektif. Akan tetapi, Cascio (1995) memberikan pandangan yang berbeda, yaitu kinerja harus dinilai secara relatif, dengan membandingkan keluaran dalam domain produk dan jasa dengan pekerjaan, material, dan peralatan. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja mencerminkan kualitas dan kuantitas keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

1.6.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan dalam (Pangestu et al., 2022) terdapat beberapa unsur yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Faktor Intrinsik, khususnya unsur-unsur yang dijunjung tinggi selama masa pengembangan.
2. Faktor internal dalam lingkungan organisasi disebut sebagai dukungan dari organisasi. Dukungan tersebut secara signifikan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
3. Faktor eksternal yang melingkupi suatu organisasi meliputi keadaan, kejadian, atau kondisi yang memengaruhi lingkungan internal dan eksternal organisasi.

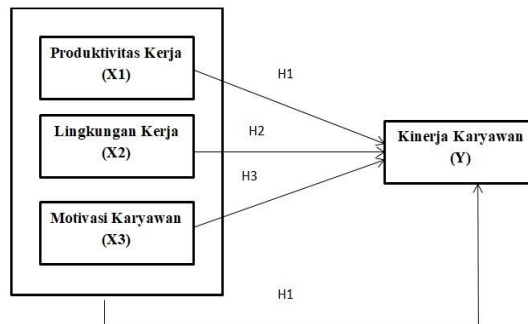
1.6.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan diartikan sebagai perilaku yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Indikator atas kinerja karyawan (Kadir, 2022), yaitu:

1. Kuantitas Kerja
2. Tanggung jawab
3. Kerjasama
4. Inisiatif
5. Kehadiran.

1.7. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berfungsi sebagai panduan untuk mengarahkan penelitian, merumuskan masalah, dan menganalisis data. Maka dalam penelitian dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

1.8. Hipotesis Penelitian

- H_1 : Produktivitas kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sagami Indonesia.
- H_2 : Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sagami Indonesia.
- H_3 : Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sagami Indonesia.