

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan tidak bisa terlepas dari seseorang atau individu yang turut terlibat langsung dalam setiap proses produksi perusahaan. Sebagian divisi dari perusahaan, karyawan dituntut memiliki produktivitas kerja tinggi agar sasaran perusahaan yang telah ditetapkan dapat dicapai termasuk peningkatan produksi dan pendapatan perusahaan. Karena tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, perusahaan dapat mempertahankan kegiatan operasionalnya atau mungkin mengembangkan perusahaan lebih besar lagi dengan keuntungan yang diperolehnya.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan keuntungan perusahaan bahkan melakukan pembangunan berkepanjangan adalah dengan mencari tahu berbagai macam komponen yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dan kemudian mengambil tindakan yang sesuai.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:1) manajemen merupakan ilmu yang dapat mengatur pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Malayu S.P. Hasibuan (2012:94) juga menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara input dengan output, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Produktivitas kerja merupakan suatu pengukuran kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan seluruh beban dan hal yang berkaitan dengan proses produksi untuk pekerjaan tersebut. Di mana dalam implementasinya, individu yang bekerja pada suatu perusahaan dapat mengontrol produktivitas kerjanya karena mereka sebagai pelaksana kegiatan produksi dalam perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan poin yang cukup krusial bagi para karyawan yang ada di perusahaan, pekerjaan tidak akan terlaksana secara efektif dan efisien tanpa adanya tingkat produktivitas kerja pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sangat memerlukan produktivitas (Sutrisno, 2016:104). Jadi faktor individu dalam setiap perusahaan memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut, karena betapa pun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga kerja manusia perusahaan tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

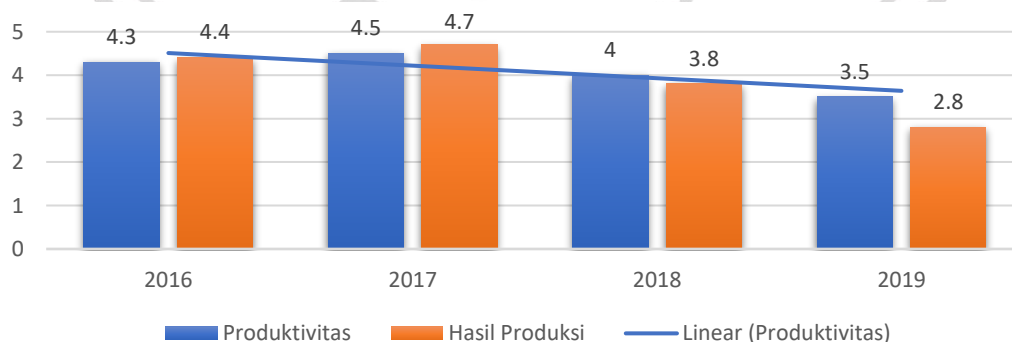
PT. Sinar Anugrah Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembangunan proyek, jasa kontruksi dan fabrikasi. Jasa pelayanan PT Sinar Anugrah Gemilang meliputi pekerjaan sipil dan mekanikal. Pekerjaan sipil yang dikerjakan meliputi struktur besi dan beton, pengecoran, *painting*, dll. Dan pekerjaan mekanikal yang dikerjakan meliputi *vessel*, *piping*, konveyor, dan segala kebutuhan pekerjaan mekanikal perusahaan. Fenomena menarik di lapangan terjadi penurunan produktivitas kerja dari PT. Sinar Anugrah Gemilang oleh para karyawannya.

Tujuan tersebut tidak dapat tercapai jika tidak didukung oleh karyawan yang produktif, berkualitas serta berdedikasi tinggi untuk bekerja. Dengan individu/

karyawan yang produktif dalam bekerja, berkualitas dalam menghasilkan *output* dan memiliki dorongan yang tinggi untuk bekerja, maka tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai karena produktivitas kerja karyawan juga semakin tinggi.

Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan tentu membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan. Karyawan merupakan penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensinya, perusahaan memulai usaha untuk mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal sehingga dapat tercapainya produktivitas kerja di PT. Sinar Anugerah Gemilang.

Untuk itu perlu diperhatikan bagaimana memperoleh secara maksimal efektivitas dan efisiensi kerja dengan memahami sumber daya manusia khususnya mengenai kebutuhan dan karakteristik karyawan yang dapat meningkatkan produktivitasnya seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja perlu dilakukan oleh perusahaan yang menginginkan produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan.



*Sumber: Data Internal PT. Sinar Anugerah Gemilang*

**Gambar 1.1.**  
**Diagram Produktivitas Kerja PT Sinar Anugerah Gemilang**

Dalam bagan di atas dapat diketahui bahwa dari tahun 2018 hingga 2019 produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Anugerah Gemilang mengalami penurunan. Produktivitas kerja merupakan salah satu pilar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara optimal. Salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja dengan memberikan *reward* terhadap prestasi yang telah dicapai karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang memadai dan nyaman sehingga dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya.

Menurut Nitisemito (2014:3) lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan aktivitas dan dijadikan sebagai sumber penjelasan bagi karyawan. Bagi perusahaan mewujudkan lingkungan kerja yang teratur perlu dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan lebih betah dalam lingkungan kerjanya untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai, dan produktivitas kerjanya pun meningkat.

Sementara itu Sedarmayanti (2017:25) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sekawanan orang yang mana di dalamnya terdapat fasilitas yang dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya sesuai dengan visi misinya. Sedarmayanti juga menyebutkan jika kondisi lingkungan kerja individu maupun kelompok dalam organisasi tersebut baik, dapat melaksanakan kegiatan operasionalnya secara optimal, nyaman dan aman.

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat menyulut produktivitas kerja karyawan menjadi lebih tinggi. Berikut data dari lingkungan kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Data Lingkungan Kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang**

No.	Nama	Keterangan			
		Fasilitas	Bagus	Kurang Bagus	Tidak Bagus
1	Pewarnaan	Ada	-	√	-
2	Pencahayaan	Ada	-	√	-
3	Tata Ruang	Ada	√	-	-
4	Tempat Parkir	Ada	√	-	-
5	Fasilitas				
6	1. AC	Ada	√	-	-
7	2. Wifi	Ada	√	-	-
8	3. Laptop	Ada	√	-	-
9	4. Printer	Ada	√	-	-
10	5. Alat Kantor	Ada	√	-	-
11	Keamanan	Ada	-	√	-
12	Ventilasi Udara	Ada	-	√	-
13	Kantin	Ada	-	-	√
14	Toilet	Ada	-	-	√
15	Mushola	Ada	-	-	√
16	Ruang Merokok	Ada	-	√	-
17	Kebersihan	Ada	-	√	-
18	Kendaraan Kantor	Ada	-	√	-
19	Kebisingan	Ada	√	-	-

*Sumber: Data Internal PT. Sinar Anugerah Gemilang*

Berdasarkan pada tabel 1.1 data lingkungan kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang menyediakan fasilitas-fasilitas yang cukup lengkap dan memadai bagi karyawannya, mulai dari pewarnaan tembok hingga penyediaan kendaraan kantor. Akan tetapi terdapat beberapa fasilitas PT. Sinar Anugerah Gemilang yang tidak cukup memadai seperti kantin, toilet yang sering tersumbat dan kebisingan yang cukup tinggi sehingga mengganggu kegiatan operasional karyawan dan menjadikan produktivitas kerja tersebut menurun.

Faktor berbeda yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah motivasi kerja, seperti yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2013:222)

Motivasi menggambarkan sebuah proses yang menjelaskan kesungguhan, arah dan ketekunan seseorang karyawan untuk mencapai tujuannya. Intensitas sendiri menjelaskan mengenai seberapa kerasnya usaha seseorang, intensitas akan berdampak positif jika diarahkan ke tujuan yang menguntungkan perusahaan.

Bangun (2012:312) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi kerja diperlukan agar semangat dalam bekerja seseorang timbul sehingga dapat menunjang produktivitas kerja tersebut.

Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan supaya karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kepuasan kerjanya, sehingga loyalitas meningkat. Jika motivasi kerja seorang karyawan meningkat maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan, hal ini dapat memicu suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam menggapai tujuannya. Akan tetapi sebaliknya, jika produktivitas kerja terjadi penurunan maka penetapan sasaran perusahaan yang akan terhambat.

Kemudian faktor lain yang dibutuhkan untuk menunjang produktivitas kerja adalah pengalaman kerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:55), calon karyawan yang telah siap pakai adalah calon karyawan orang yang memiliki pengalaman kerja. Pengalaman kerja menjadi takaran seberapa dalam seorang karyawan memahami tugasnya dalam perusahaan dan mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat baik dengan melihat berapa lama waktu atau masa kerja seorang karyawan pada bidang yang telah ditempuh.

Tenaga kerja dengan masa kerja dan pengalaman kerja yang lebih banyak dan masa kerja yang lama pasti memiliki nilai yang berbeda dengan tenaga kerja yang masih memiliki sedikit pengalaman kerja. Karena keterampilan kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi keterampilan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 1.2**  
**Research Gap**

No	Penelitian dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
<b>Berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan</b>			
1	Luh Sri Kumbardewi et. al. (2016)	1. Umur ( $X_1$ ) 2. Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) 3. Upah ( $X_3$ ) 4. Teknologi ( $X_4$ ) 5. Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) 6. Produktivitas Kerja ( $Y$ )	Pengalaman Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja
2	Dwy Puspita Chandra (2014)	1. Upah ( $X_1$ ) 2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) 3. Motivasi Kerja ( $X_3$ ) 4. Produktivitas Kerja ( $Y$ )	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja
3	Sef Afif Setiawan (2018)	1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) 2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) 3. Semangat Kerja ( $X_3$ ) 4. Produktivitas Kerja ( $Y$ )	Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

<b>Berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan</b>			
1	Dwy Puspita Chandra (2014)	1. Upah ( $X_1$ ) 2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) 3. Motivasi Kerja ( $X_3$ ) 4. Produktivitas Kerja ( $Y$ )	Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja
2	Salju et. al (2018)	1. Motivasi ( $X_1$ ) 2. Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) 3. Produktivitas Kerja ( $Y$ )	Motivasi kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja

*Sumber: Data Diolah oleh Peneliti*

*Research gap* muncul untuk melihat realitas dari produktivitas kerja dengan sejumlah faktor yang mempengaruhinya juga ditunjukkan oleh hasil kajian penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan. Artinya penelitian terdahulu masih belum menunjukkan keseragaman hasil. Pada tabel di atas, penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Luh Sri Kumbardewi et. al. (2016); Dwy Puspita Chandra (2014) dan Sef Afif Setiawan (2018) dengan penggunaan beberapa variabel yang sama menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian dari Dwy Puspita Chandra (2014) dan Salju et. al (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu diperoleh adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yang dilakukan oleh para peneliti dan berdasarkan permasalahan di atas dapat dijadikan sebagai persoalan dalam penelitian ini. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk mencoba mengkaji “**Pengaruh Motivasi**



## **Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang, Gresik, Jawa Timur”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut, yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang?

### **1.3 Tujuan Penulisan**

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang.
3. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang.

## **1.4 Manfaat Penulisan**

Penelitian dilaksanakan agar bisa memberikan manfaat bagi beberapa pihak, akan halnya hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak yang berkaitan.

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menghasilkan konsep tentang bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja sosial terhadap produktivitas kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang. Selain itu penelitian ini juga dapat digunakan sebagai tambahan pustaka terutama tentang penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Dengan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi bagi PT Sinar Anugerah Gemilang dalam meningkatkan produktivitas kerja.

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. Sinar Anugerah Gemilang.

## 2. Bagi Akademisi

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan dapat menjadi bahan masukan yang dipercaya dan layak bagi penelitian selanjutnya di bidang perencanaan sumber daya manusia (SDM) dan manajemen perusahaan.
2. Bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Gresik, sebagai bahan pembelajaran bagi mahasiswa lain.

