

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dalam mencapai suatu tujuan sangat memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif seperti modal, mesin dan material, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Suatu perusahaan tanpa didukung karyawan/pegawai yang baik dalam segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, berkembang dan maju di masa akan datang.

Karyawan adalah sumber daya manusia yang mempunyai ilmu pengetahuan, dapat dilatih dan dapat menghasilkan barang/jasa. Seorang karyawan harus diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap mempunyai semangat dalam bekerja, karyawan dalam bekerja sebenarnya tidak hanya mengharapkan kompensasi berbentuk material semata tetapi juga sekaligus mengharapkan adanya penghargaan dalam bentuk non-materi atas hasil jerih payah mereka dalam melakukan tugas. Perusahaan harus lebih memberikan perhatian khusus karena karyawan bukan hanya sekedar aset perusahaan tetapi juga sebagai mitra dalam berusaha.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan hal positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja

yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standart 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, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Motivasi adalah dorongan kepada seseorang agar seseorang tersebut mempunyai semangat untuk mencapai tujuannya, untuk dapat memotivasi orang lain kita dapat menjadi pendengar yang baik, memberikan tantangan, menciptakan pekerjaan yang lebih terkesan menarik, dapat menghargai, dan kita dapat memberikan penghargaan. Penghargaan yang atasan berikan kepada bawahannya juga termasuk salah satu hal yang dapat dilakukan atasan untuk memotivasi bawahannya, manajer perlu memahami perbedaan individual dan latar belakang individu, mengerti denganapa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan dapat menempatkan penghargaan untuk memuaskan kebutuhan bawahan.

Pihak manajemen harus sangat memberikan perhatian mengenai masalah motivasi karyawan dengan melakukan usaha yang benar-benar bertujuan memberikan motivasi di perusahaan sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi pada karyawan tetap terjaga dalam bekerja. Satu hal yang harus

sangat dipahami perusahaan, bahwa karyawan mau bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya. Tugas pimpinanlah untuk berusaha memahami jenis kebutuhan mana yang lebih menonjol dan paling diinginkan oleh bawahan untuk mengarahkan perilakunya ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan.

Proses motivasi dimulai dari adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi menyebabkan karyawan mencari jalan untuk berusaha memenuhi kebutuhan, antara lain dengan memasuki organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Didalam organisasi, perilaku karyawan yang diarahkan kepada perilaku untuk pencapaian tujuan. Kemudian setelah beberapa waktu para atasan melakukan penilaian perilaku karyawan, evaluasi prestasi menghasilkan beberapa macam akibat yaitu imbalan (*rewards*) atau hukuman (*punishment*). Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi.

Kematangan pribadi seseorang juga sangat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan, orang yang bersifat kemandirian dan egois biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga sulit bekerja sama dalam membuat prestasi kerja. Mungkin saja ia mampu bekerja sendiri tetapi belum tentu cocok bila yang bersangkutan berdampingan dengan orang lain dalam memproses hasil akhir. Dan sebaliknya seseorang yang mempunyai pemikiran dewasa dan matang dalam berkerja akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa diberikan motivasi pun seseorang tersebut akan melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara tekun dan membuat

prestasi. Sebab sikap pembawaan seseorang, nilai yang dianut dan kebiasaan yang dibawa seseorang semenjak kecil amat mempengaruhi motivasinya.

Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang sangat rumit, karena motivasi melibatkan individual dan organisasional. kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan, adalah faktor-faktor yang berasal dari diri sendiri (individual) sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari perusahaan (organisasional) meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, pengawasan, pujian, pekerjaan itu sendiri dan sesama pekerja/lingkungan kerja. Oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan pekerjaannya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang.

Lingkungan kerja dapat juga mendongkrak semangat kerja seseorang, karena jika pegawai merasa nyaman dalam suatu lingkungan kerja di perusahaan tersebut maka semangat kerja pegawainya akan bangkit dan akan menciptakan produktivitas yang tinggi. Lingkungan kerja juga dapat mengikat hubungan antara orang-orang yang berada di lingkungannya, lingkungan kerja yang nyaman dan baik membuat karyawan merasa betah di dalam ruangan kerja dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menghambat dan mempengaruhi produktivitas.

Lingkungan kerja adalah suasana yang berada di sekitar pekerja baik itu fisik maupun nonfisik yang nantinya akan mempengaruhi proses karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan

yang aman, nyaman, bersih, tentram, terang dan bebas dari kegaduhan, lingkungan kerja yang tidak baik tidak mendukung diperolehnya rancangan kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja dapat membawa dampak yang positif bahkan negatif bagi karyawan dalam produktivitasnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan.

Meskipun lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja sangat berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan juga harus mengadakan interaksi dengan lingkungannya, adaptasi karyawan melalui interaksi yang terus-menerus dengan lingkungan kerja amat diperlukan. Kelangsungan dan daya kemampuan untuk hidup dalam sebuah perusahaan sepenuhnya tergantung dari kemampuan karyawan untuk melakukan adaptasi, dan bereaksi terhadap lingkungan kerjanya. Lingkungan terus-menerus menimbulkan perubahan dan hal itu mengakibatkan bahwa karyawan yang bersangkutan harus mengadakan proses penyesuaian. Daya tahan karyawan juga tergantung dari lingkungan kerja tersebut.

Mahkota Group berdiri pada tanggal 17 Januari 2006. Berkedudukan di Jalan Permata Puri Komp. Cipta Griya No. 01-05, Batu Aji-Batam, perusahaan ini mengawali usahanya sebagai pemborong/kontraktor umum dan kemudian berkembang menjadi *depe*lover PT. Cipta Catur Mahkota, PT. Mahkota Cipta Propertindo Dan PT. Mahkota Mitra Cipta Rezeki merupakan Perseroan Terbatas yang ada di dalam Mahkota Group. Dengan semakin banyaknya pendatang dari

luar kota yang menetap di kota Batam untuk mencari kerja maka semakin besar pula kebutuhan akan tempat tinggal, apalagi dengan kondisi pulau batam yang sudah semakin padat maka lahan untuk perumahan semakin terbatas, berkembangnya dunia dalam bidang properti ini, maka kebutuhan bangunan seperti halnya perumahan, ruko serta kios semakin meningkat, karena dapat dijadikan sebagai investasi properti yang dapat menguntungkan untuk diperjual belikan dimasa depan.

Produktivitas kerja merupakan penggunaan sumber daya karyawan secara efektif dan efisien, efektivitas menggambarkan sejauh mana kita mencapai tujuan organisasi sedangkan efisiensi menggambarkan bagaimana kita mengolah sumber daya yang dimiliki secara tepat dan benar, seseorang yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki karakteristik dan latar belakang yang berbeda-beda. Oleh sebab itu setiap karyawan akan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda pula, sehingga kebutuhan dan keinginan inidapat memotivasi karyawan untuk melakukan perilaku tertentu. Perbedaan masing-masing individu tersebut juga dapat mengakibatkan perbedaan produktivitas kerja mereka. Produktivitas kerja seorang karyawan antara lain dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja mereka. Perbedaan perilaku karyawan membuat manajer harus memahami motivasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah penerangan yang berguna untuk menunjang kondisi kerja, penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan pasti juga akan meningkatkan produktivitas, ciri-ciri penerangan yang baik itu sinar yang cukup, tidak menyilaukan, distribusi cahaya yang merata dan warna yang sesuai, kemudian suhu udara. Hal ini harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang maksimal, selain suhu sirkulasi udara ditempat kerja juga perlu diperhatikan, jika sirkulasi udara baik maka udara kotor di dalam ruangan bisa ditukar dengan udara bersih yang berasal dari luar.

Ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian mengenai kondisi udara yaitu kelembapan, suhu udara dan sirkulasi udara. Bagaimana karyawan dapat bekerja dengan maksimal bila udaranya gerah. Hal ini tentunya akan menurunkan semangat kerja karena konsentrasi karyawan yang berkurang.

Kebisingan di lingkungan kerja juga perlu diperhatikan, bunyi yang bising akan mengganggu konsentrasi karyawan, jika karyawan tidak bisa berkonsentrasi maka akan berdampak pula terhadap produktivitas.

Beberapa masalah yang terdapat pada perusahaan Mahkota Group dan harus diperbaiki guna mencapai tujuan perusahaan adalah kurang memberikan motivasi kerja terhadap karyawan misalnya belum maksimalnya dalam memberikan pengembangan diri kepada karyawan, saat ini sudah ada pelatihan tetapi hanya diberikan satu tahun sekali sehingga perlu ditingkatkan lagi seperti diadakan setiap bulan, kemudian tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin

kurang baik karena perhatian pemimpin terhadap bawahannya tidak merata, hal ini akan menimbulkan kecemburuan sosial dan membuat karyawan yang kurang perhatian menjadi tidak maksimal dalam bekerja. Selain itu dalam hal kenaikan jabatan kurang transparan, seharusnya jika lebih transparan maka karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.

Selain motivasi kerjalingkungan tempat kerja karyawan kurang di perhatikan misalnya seharusnya menempatkan satpam yang berjaga di pintu gerbang masuk kompleks perkantoran sehingga akan mencegah hal-hal buruk terjadi di lingkungan perusahaan, kemudian penerangan dan warna cat yang kurang baik membuat karyawan menjadi lebih sering mengantuk, kurang berkonsentrasi ketika bekerja, semua hal ini seharusnya diperhatikan oleh manajemen Mahkota Group jika perusahaan ingin memiliki karyawan yang lebih produktif.

Produktivitas kerja akan terwujud dan berjalan sempurna apabila para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab mereka masing-masing dan saling membantu sesama karyawan sebagai satu kesatuan tim, oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan ideal.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara terbaik yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya, karena setiap karyawan pasti memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda dan seorang pemimpin harus peka terhadap hal

ini. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan memberikan loyalitas kerja yang tinggi, selain itu mereka akan disiplin dan mentaati peraturan perusahaan.

Dari hasil pra survey yang telah dilakukan penulis, dapat dilihat produktivitas kerja karyawan Mahkota Group masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat terlihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melaksanakan tugasnya. Masih ada karyawan yang tidak masuk kerja, masuk kerja telat, dan pulang kerja awal serta target penjualan rumah dan ruko yang menurun.

Berikut adalah tabel absensi karyawan periode 2015

**Tabel 1.1** Absensi Karyawan Periode 2015

<b>Keterangan</b> (total 143 karyawan)	<b>Bulan</b>							
	<b>Jan</b>	<b>Feb</b>	<b>Mar</b>	<b>Apr</b>	<b>Mei</b>	<b>Juni</b>	<b>Jul</b>	<b>Agust</b>
Tidak Masuk	7	5	6	4	4	8	7	5
Masuk Tepat Waktu	121	124	126	126	123	121	122	122
Masuk Telat	15	14	12	13	16	14	14	15
Pulang Tepat Waktu	134	135	132	137	136	132	133	133
Pulang Awal	2	3	5	2	3	3	3	5

Sumber: Mahkota Group

Berdasarkan tabel tersebut tampak masih banyak karyawan sering datang terlambat, tidak masuk kerja dan pulang lebih cepat.

Berikut adalah tabel penjualan periode 2015 untuk perumahan dan ruko; Buana Vista Indah, Buana Garden dan Taman Cipta Indah

**Tabel 1.2** Penjualan Periode 2015

Bln	Target (dalam unit)		Pencapaian (dalam unit)		Cara Pembelian							
	R	RM	R	RM	Cash Keras		Cash Bertahap		KPR BTN		KPR Bank Lain	
					R	RM	R	RM	R	RM	R	RM
Jan	15	20	12	15	1	2	2	3	6	8	3	2
Feb	15	20	18	22	2	4	4	5	9	9	3	4
Mar	15	20	17	23	2	3	3	4	7	10	5	6
Apr	15	20	14	17	1	2	2	5	8	7	3	3
Mei	15	20	12	18	1	1	1	3	7	8	3	6
Jun	15	20	11	14	0	0	2	1	6	7	3	6
Jul	15	20	13	15	0	1	0	2	8	10	5	2
Agst	15	20	10	12	0	1	1	2	6	5	3	4

Sumber: Mahkota Group (Ket: R= Ruko, RM= Rumah)

Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa produktivitas karyawan dari bulan ke bulan terjadi penurunan dan hasilnya penjualan properti perusahaan semakin sedikit dan hanya mengalami peningkatan pada bulan tertentu yaitu Februari dan Maret, padahal produktivitas kerja ini sangat diperlukan oleh Mahkoa Group sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang property. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan serta kerja sama tim maka penjualan properti tidak akan mengalami peningkatan. Misalnya untuk bagian marketing bertanggung jawab terhadap penjualan rumah dan ruko, bagian admin membantu marketing dalam hal kelengkapan dokumen-dokumen seperti formulir penjualan, penetapan lokasi, PBB dan IMB. Bagian legal membantu untuk sertifikat, pengurusan kepada notaris dan bank, admin KPR membantu untuk akad kredit rumah apabila pembelian secara kredit, bagian keuangan membantu untuk mencatat keuangan perusahaan, bagian akunting membuat laporan keuangan dan pajak perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkat kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Mahkota Group”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan harapan yang sangat penting bagi perusahaan dalam rangka menciptakan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Total penjualan rumah dan ruko sering tidak mencapai target karena kurangnya kerjasama antar bagian, sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai.
2. Adanya karyawan yang bekerja tidak maksimal karena perhatian pimpinan terhadap bawahan tidak merata dalam arti kata tidak ada tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.
3. Lingkungan kerja tidak nyaman dan perlu untuk dibenahi sehingga karyawan dapat bekerja secara nyaman dan menghasilkan produktivitas yang maksimal.
4. Kenaikan jabatan kurang transparan, karena di lingkungan perusahaan belum jelas kriteria apa saja yang bisa membuat seseorang menjadi pimpinan.
5. Produktivitas yang tidak maksimal mengakibatkan menurunnya penjualan ruko dan rumah sehingga omset perusahaan jadi menurun.

### **1.3. Batasan Masalah**

Dikarenakan keterbatasan waktu, sarana dan prasarana dalam penulisan skripsi ini, penulis membatasi masalah-masalah yaitu tentang motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan Mahkota Group.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Dalam sebuah penelitian, terlebih dahulu harus menentukan masalah yang akan dipecahkan sebelum melakukan penelitian. Adapun pokok permasalahan yang akan dirumuskan dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang ada, maka manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.6.1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

### **1.6.2. Secara Praktis**

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan perusahaan untuk menentukan kebijakan dimasa yang akandatang terutama dalam bidang personalia.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

### 3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk menerapkan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah ke dunia usaha yang sebenarnya dan sebagai tugas akhir syarat kelulusan sarjana.

### 4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.