BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya , baik perusahaan yang bergerak dibidang industry , perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya . Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai ytujuan bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi , dana operasi yang tersedia sarana ataupun prasarana yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia . Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus di perhatikan oleh perusahaan , terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai , dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda . Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien , efektif dan produktif . Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada spek sumber daya manusia . Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan .

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya , setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktifitas kerja yang tinggi . Motivasi merupakan hal ini yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan . Karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya . Tanpa motivasi seorang

karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standart atau bahkan melampaui standrt 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 .

Pada era globalisasi saat ini setiap perusahaan dituntut untuk mrmiliki manajemen yang baik , suatu mnajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan , efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya . Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan .

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik , lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik . Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja , apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk , maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang .

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya , disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan . Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja non fisik .

Menurut Sedarmayanti (2009 : 21) , lingkungan kerja secara fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung , sedangkan lingkungan kerja secara non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja , baik hubungan kerja dengan atasan

maupun hubungan kerja dengan rekan kerja dan maupun hubungan kerja dengan bawahan karyawan .

Menurut Mangkunegara (2004 : 64) , yang dimaksud kinerja performance adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya , produktifitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran barang atau jasa dengan masukan tenaga kerja bahan dan uang . Produktifitas adalah ukuran efisien produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan , masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai .

PT Media Multi Sarana adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan besar mesin – mesin dan suku cadangnya , kami menyediakan berbagai macam sparepart dan accessories mesin untuk keramik industry . PT Media Multi Sarana didirikan pada tahun 2013 oleh Ny Maria Ratnaning Rahayu sebagai perusahaan yang berstatus PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) . Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja karyawan ini maka PT Media Multi Sarana dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut .

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan laporan akhir yang selanjutnya penulis tangkap dalam laporan Tugas Akhir yang berjudul "ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIFITAS KINERJA KARYAWAN".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas mana perumusan masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktifitas kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktifitas kinerja karyawan ?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktifitas kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja , lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktifitas kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktifitas kinerja karyawan ?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktifitas kinerja karyawan ?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktifitas kinerja karyawan ?
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja , lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktifitas kinerja karyawan ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan masukan – masukan mengenai peranan motivasi dalam upaya meningkatkan produktifitas kinerja karyawan , sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya .
2. Bagi penulis dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan motivasi dalam upaya meningkatkan produktifitas kinerja karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung .
3. Pihak lain sebagai tambahan bagi rekan – rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penilaian dengan tajuk dan objek tugas akhir yang sama .

1.5 Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktifitas kinerja karyawan
2. Penelitian ini menggunakan sampel atau responden salah satu seseorang karyawan di PT Media Multi Sarana

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah mengenai latar belakang , rumusan masalah , tujuan dan manfaat penelitian , batasan masalah dan sistematika penulisan .

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini pendahuluan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah , rumusan masalah , tujuan dan manfaat penelitian , batasan masalah , sistematika penulisan .

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literature review yang berhubungan dengan penelitian .

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan gambaran dan sejarah singkat perusahaan PT Media Multi Sarana , Struktur Organisasi , Permasalahan yang dihadapi dan memecahkan masalah tersebut .

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan analisa permasalahan melalui membagikan pertanyaan tentang kuisoner .

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa berdasarkan yang telah diuraikan pada bab – bab sebelumnya .