

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan dari mendirikan suatu perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Dalam perkembangannya perusahaan diharapkan mengalami kemajuan, harapan yang cerah di kemudian hari merupakan salah satu dasar untuk mengambil tindakan-tindakan yang dianggap diperlukan sekarang. Namun dalam hal perusahaan memelihara dan mengembangkan perusahaan yang sudah didirikan merupakan suatu penerapan yang jauh lebih berat, karena akan menyangkut berbagai macam masalah yang lebih banyak dan silih berganti. Untuk menyelesaikannya maka perusahaan berusaha meningkatkan produksinya, penyusunan suatu sistem produksi yang baru yang dapat dilaksanakan dengan efektif apabila didorong dengan lingkungannya yang memadai perusahaan, walaupun lingkungan kerja tidak bekerja sebagai mesin dan peralatan produk yang langsung memproses bahan menjadi produk jadi, namun pengaruh dari lingkungan kerja akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, potensi yang dimiliki sumber daya manusia pada dasarnya adalah salah satu modal yang penting serta memegang suatu peran yang paling utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang berkualitas, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan kembali. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti lingkungan kerja serta peningkatan motivasi. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya, hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Lingkungan kerja dan motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja. Karena orang yang memiliki lingkungan kerja yang

memadai dan motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. Setiap perusahaan menginginkan produktivitas yang diperoleh dari karyawannya meningkat. Untuk dapat mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik dan benar kepada semua karyawan agar dapat mencapai prestasi kerja serta meningkatkan produktivitas. Ditambah suatu lingkungan kerja yang memadai serta nyaman akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dengan hasil survey di Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi bahwa lingkungan kerja yang ada di lingkup SPG/SPB Matahari Departement Store Metropolitan Mall Bekasi dalam lingkungan kerjanya mengalami permasalahan seperti kurang adanya kerjasama antar rekan yang mengakibatkan ketidaknyaman lingkungan kerja yang mereka jalankan dan memicu adanya pekerjaan yang tidak maksimal, kemudian masalah yang terjadi di dalam lingkungan kerja matahari department store cabang metropolitan mall yaitu sempitnya ruang kerja untuk berinteraksi karena produk yang mereka jual melebihi kapasitas ruang sehingga mengakibatkan kurangnya maksimal dalam menjalankan tugasnya, terkadang terjadi pula berdesakan antar konsumen dengan SPG/SPB tersebut dan membuat karyawan SPG/SPB tersebut tidak merasa nyaman untuk menjalankan setiap aktivitas kerja mereka.

Dalam motivasi kerja karyawan disini terjadi masalah tentunya seperti target penjualan yang terlalu tinggi yang sudah diterapkan atasannya sehingga membuat karyawan terbebani dengan peraturan tersebut yang mengakibatkan kurangnya motivasi kerja karyawan. Pergantian shift membuat karyawan tidak termotivasi karena waktu tidak disiplin SPG/SPB lainnya untuk mentaati peraturan perusahaan. Kemudia dengan adanya target penjualan yang diberikan matahari department store selama 6 bulan apabila tidak tercapainya SPG/SPB tersebut harus mengundurkan diri hal ini menyebabkan karyawan tidak termotivasi apabila target tidak tercapai.

Sedangkan untuk melihat produktivitas kerja *Sales Promotion* yang melatar belakangi peneliti ini adalah masalah produktivitas kerja karyawan pada Matahari Departement Store cabang Metropolitan Mall Bekasi dimana pada saat ini ditahun 2019 ini *sale promotion* tidak selalu mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaannya tingkat penjualannya menurun yaitu pada tahun 2019 dari bulan januari – desember target penjualannya 264 rata-rata total persentasenya hanya mencapai 8,46. Karena adanya pesaing-pesaing lainnya yang mengalahkan Matahari Departement Store Di Metropolitan tersebut mengalami penurunan penjualan yang cukup sepi dan menurun. Tetapi matahari departemen store menggunakan

cara untuk meningkatkan produktivitas dengan cara yaitu : promo, diskon, serta barang baru dengan tujuan untuk meningkatkan profit maupun target yang telah ditentukan. Berikut adalah target penjualan matahari department store cabang metropolitan mall bekasi tahun 2019 bulan januari-desember :

No	Bulan	Target Penjualan Perbln 2019	Realisasi	Selisih	Persentase
1	Januari	264	260	4	0,98 %
2	Februari	264	350	+86	1,32%
3	Maret	264	200	64	0,75%
4	April	264	205	59	0,77%
5	Mei	264	201	63	0,76 %
6	Juni	264	200	64	0,75 %
7	July	264	200	64	0,75 %
8	Agustus	264	175	89	0,66 %
9	September	264	150	114	0,56 %
10	Oktober	264	100	164	0,37 %
11	November	264	105	159	0,39 %
12	Desember	264	107	157	0,40 %
Total Persentase					8,46 %

Dengan melihat uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Matahari Departement Store yang berjudul : **Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Matahari Departement Store Cabang Metropolitan Mall, Bekasi.**

1.2 Batasan Masalah

Penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian SPG/SPB, dalam penelitian ini dititik beratkan kepada :

1. Subjek penelitian

Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah bagian SPG/SPB.

1.3 Perumusan Masalah

Keuntungan perusahaan tergantung pada produktivitas kerja yang sangat ditentukan oleh kondisi tenaga kerja. Kondisi tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi. Maka perlu diteliti lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Masalah dalam penelitian ini dituangkan dalam pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Beberapa Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini yaitu :

1. Manfaat teoritis, yaitu :
 - a. Untuk menambah teori-teori yang telah ada sehubungan dengan masalah yang diteliti;
 - b. Sebagai bahan untuk menambah wacana pustaka, baik ditingkat fakultas maupun ditingkat universitas;
 - c. Sebagai salah satu sumber untuk penulisan selanjutnya.
2. Manfaat praktis, yaitu :
 - a. Sebagai bahan masukan bagi karyawan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
 - b. Memberikan gambaran tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian SPG/SPB.
 - c. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian SPG/SPB sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai sasaran dan fungsi organisasi yang efektif; dan
 - d. Memberikan masukan bagi pengembangan kerja karyawan bagian SPG/SPB.

1.6 Sistematika Skripsi

skripsi ini terdiri dari lima Bab, dimana masing-masing bab akan terbagi lagi menjadi sub-sub dan sub-sub bab tersebut akan terbagi lagi menjadi sub bab yang lebih terperinci dengan susunan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini akan dibahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini akan dibahas mengenai pengertian lingkungan kerja, jenis-jenis lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja, pengertian motivasi, teori motivasi, faktor motivasi, tujuan pemberian motivasi, model-model motivasi, indikator motivasi, pengertian produktivitas, faktor-faktor produktivitas, indikator produktivitas, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari pengertian metode penelitian, objek penelitian, variable penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang sejarah berdiri perusahaan, struktur organisasi, penyajian data, analisis data, penyajian serta pembahasan hasil analisis data, dan hasil dari permasalahan yang terjadi yaitu pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang perlu disampaikan.