

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Persaingan di dunia sangat ketat, mengharuskan perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing dan efisien. Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya. Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan rendahnya kualitas sumber daya manusia. Yang mana jumlah SDM yang besar apabila dapat didayagunakan secara optimal akan bermanfaat dalam pergerakan laju pertumbuhan nasional yang berkelanjutan. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya.<sup>1</sup>

Manusia adalah salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan kegiatan suatu organisasi, manusia selalu memainkan peranan penting didalamnya. Padahal manusia mempunyai tujuan atau kepentingan individual yang berbeda satu sama lain. Tujuan individu inilah yang akan dipersatukan menjadi suatu tujuan bersama

---

<sup>1</sup> As'ad, Mohamad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Liberty, 1991) hal 152

dengan berorganisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia, aspek produktivitas kerja karyawan dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien, terutama berkaitan dengan tujuan perusahaan. Faktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan adalah lingkungan yang nyaman, kemampuan tenaga kerja terampil serta memiliki semangat kerja tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.<sup>2</sup> Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang serius karena keberhasilan tujuan suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia didalamnya.

Produktivitas kerja karyawan merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja dapat dipenuhi secara maksimal.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam menjalankan pekerjaan atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan seorang sekarang. Menurut Robins dan Judge kemampuan (ability) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.<sup>3</sup> Gomes berpendapat

---

<sup>2</sup> Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata, Jurnal Strategic, Vol. 7, No. 14, September 2008

<sup>3</sup> Robins dan Judge, Perilaku Organisasi (Jakarta: Salemba Empat, 2008) hal 57

bahwa analisis performansi kerja atau kinerja berkaitan dengan 2 (dua) faktor utama, yaitu (1) Kesiediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan (2) Kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.<sup>4</sup> Berdasarkan literatur yang telah dikaji, diantaranya kompensasi, kemampuan individu, lingkungan dan motivasi kerja. Faktor utama yang dapat menyebabkan tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Ahyari yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif yang aman akan membuat semangat pegawai dalam bekerja yang akan meningkatkan produktivitas kerja.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Nuraini, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar", Jurnal JOM FEKON, Vol. 2 N0. 1 Februari 2015

<sup>5</sup> Ahyari sebagaimana dikutip Ni Yuliandri dkk, "Pengaruh Kompensasi dan...",2.

Motivasi merupakan keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan untuk mengurangi ketidakseimbangan. Pemberian motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Dari batasan pengertian motivasi diatas terlihat bahwa ada tiga hal yang termasuk didalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan.<sup>6</sup> Dari uraian tersebut terlihat bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (pekerja) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerja yang dilaksanakannya. Motivasi seperti itu disebut motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*). Akan tetapi ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang bersangkutan yang disebut sebagai motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*). Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal. Mereka merasa bertanggung jawab atas suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar yang mempengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya.

Banyak perusahaan yang berkembang di Indonesia saat ini, khususnya di Sumatera Selatan yang bergerak di bidang karet remah (*Crumb Rubber*) salah satunya yaitu PT. Prasadha Aneka Niaga. PT.

---

<sup>6</sup> Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta : Erlangga, 2012) hal 311

Prasidha Aneka Niaga merupakan perusahaan multinasional yang kegiatan dan usaha utamanya adalah pengolahan dan perdagangan karet remah, kopi bubuk, kopi instan, serta kopi biji. Terjadi penurunan terhadap harga pasaran internasional untuk komoditas utama perseroan yaitu karet remah (crumb rubber), dimana harga rata-rata karet remah per bulan menurut SICOM TSR 20, yang merupakan harga acuan untuk penjualan karet remah perseroan, sampai dengan September 2018 mengalami penurunan sebesar 14,82% dibandingkan dengan rata-rata per bulan sepanjang tahun 2018. Penurunan harga acuan penjualan karet remah tersebut tidak diiringi oleh penurunan yang sebanding pada harga beli bahan baku karet remah perseroan dari pemasok, sehingga terjadi disparitas yang mengakibatkan laba kotor perseroan mengalami penurunan.<sup>7</sup>

**Tabel 1.1**  
**Proyeksi Total Penjualan Tahun 2018**

<b>Komoditas</b>	<b>Jumlah (Jutaan Rp)</b>	<b>%</b>
Biji Kopi	56	0,01
Karet Remah	666.923	64,89
Kopi Olahan	360.801	35,10
<b>TOTAL</b>	<b>1.027.780</b>	<b>100</b>

Kepuasan kerja tingkat tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaan itu, positif dan negatifnya

---

<sup>7</sup> PT Prasidha Aneka Niaga Tbk, Paparan Publik, (Jakarta, 28 November 2018)

sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.<sup>8</sup> Kemampuan yang dimiliki setiap individu berbeda-beda, kita mengakui bahwa setiap orang memiliki kekuatan dan kelemahannya masing-masing, dalam hal kemampuan kerja, wajar saja kalau ada orang yang merasa superior atau inferior terhadap orang lain dalam penampilan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Dengan demikian dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Prasadha Aneka Niaga dapat dengan cara memanfaatkan perbedaan kemampuan karyawan pada tugas-tugas yang sesuai agar masing-masing dapat memperlihatkan prestasi maksimalnya. Pada dasarnya, tingkat kemampuan yang diberikan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dapat berpengaruh dan juga dapat tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dilihat dari penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan individu terhadap produktivitas kerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan kemampuan individu tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

---

<sup>8</sup> Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Afset, 2007), Hal. 142

**Tabel 1.2****Research Gap pengaruh kemampuan individu terhadap produktivitas kerja karyawan**

	<b>Hasil penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh kemampuan individu terhadap produktivitas kerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara kemampuan individu terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Siti Masfufah 2. Nurpitasari
	Tidak terdapat pengaruh antara kemampuan individu terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Asoka Mayasari 2. Dewi Rahmawati

Selain kemampuan individu, Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan tidak kalah penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan membutuhkan kenyamanan dan rasa aman selama bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ketidaknyamanan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dapat menimbulkan kinerja karyawan menurun, dan juga dapat mempengaruhi emosi karyawan sehingga harus ada upaya dari pimpinan perusahaan untuk membuat lingkungan kerja lebih aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang aman dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dilihat dari penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.3**

***Research Gap* pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Anna Fitri Anitasari 2. Intan Pangestika
	Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Abdul Rachman Saleh 2. Swandono Sinaga

Selanjutnya, yang perlu diperhatikan dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Untuk dapat mencapai target yang diharapkan, maka motivasi harus mampu mendukung karyawan untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Oleh



karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi.

Dilihat dari penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.4**

***Research Gap* pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan**

	<b>Hasil penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Ibriati Kartika Alimuddin 2. Adi Robith Setiana
	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja	1. Gabriela 2. Ridwan Purnama

Didasari oleh latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Prasadha Aneka Niaga”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat di simpulkan rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kemampuan individu terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prasadha Aneka Niaga ?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prasadha Aneka Niaga ?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prasadha Aneka Niaga ?
4. Seberapa besar pengaruh kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prasadha Aneka Niaga ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan individu terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan memberikan informasi yang berkaitan dengan kemampuan individu, lingkungan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

- a. Dapat memperoleh pengetahuan lebih mendalam mengenai peranan kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- b. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih bagi penulis terutama dalam hal yang berkaitan kemampuan individu, lingkungan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Prasadha Aneka Niaga sehingga para karyawan akan tetap loyal.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan pada umumnya berisi uraian singkat mengenai pokok pembahasan yang terdapat dalam setiap bab. Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut antara lain :

### **BAB I           PENDAHULUAN**

Bab ini membahas secara singkat dan jelas tentang latar belakang masalah yang akan diteliti, rumusan masalah yang berisi permasalahan yang akan diteliti, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II           LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang bersangkutan dengan materi yang nantinya akan membantu menganalisa hasil-hasil penelitian. Dengan menggunakan teori-teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, serta mengembangkan hipotesis yang ada dan yang dapat dikembangkan.

### **BAB III          METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang lokasi penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, variabel-variabel

penelitian, instrumen penelitian (uji validitas dan reabilitas) dan teknik analisis data.

#### **BAB IV ANALISIS PENELITIAN**

Dalam bab ini memuat tentang gambaran objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, hasil analisa data (sesuai dengan teknis analisis yang digunakan) serta pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.