

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan informasi telah membawa manusia kepada era yang semakin terbuka, salah satunya adalah kemunculan media massa. Media massa merupakan salah satu alat dalam proses komunikasi massa. Media massa mampu menjangkau khalayak yang lebih luas dan relatif lebih banyak, heterogen, anonim, pesannya bersifat abstrak dan terpecah. Media massa sendiri dalam kajian komunikasi massa sering dipahami sebagai perangkat-perangkat yang diorganisir untuk berkomunikasi secara terbuka dan pada situasi yang berjarak kepada khalayak luas dalam waktu yang relatif singkat (Santosa, 2017).

Definisi tersebut menggambarkan bagaimana pentingnya media massa dan peran vital yang dimiliki media massa dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan yang menggunakan media massa memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. SDM salah satu faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan karena menyangkut unsur dari kekuatan daya saing yang berkaitan dengan kualitas dari perusahaan itu sendiri (Suswadi dan Wasiman, 2020). Dengan demikian, informasi yang terkumpul akan memiliki kredibilitas dan keakuratan yang tinggi, serta

dapat tersampaikan kepada massa dengan relatif cepat. Hal ini tentunya membutuhkan produktivitas karyawan yang tinggi.

Sukrispiyanto (2019:191) mendefinisikan produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Konsep produktivitas erat kaitannya dengan efisiensi dan efektifitas, apabila efisiensi dan efektifitas kerja tinggi, maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula. Dan jika efisiensi dan efektifitas rendah, maka dapat diasumsikan telah terjadi kesalahan di dalam manajemen, yang dapat mengakibatkan Pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan (Junianti dkk, 2020). Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, salah satunya adalah *corporate culture* atau budaya organisasi.

Corporate culture merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Anggoro dkk, 2020). Dalam studi budaya perusahaan, ada dua hal yang menarik yaitu: 1) kuat atau nyatanya budaya suatu perusahaan berkaitan dengan keberhasilan atau kegagalan perusahaan tersebut; 2) ideologi, simbol, dan keyakinan bersama memiliki dampak besar terhadap perusahaan, lepas dari karakteristik objektif dan strukturnya (Nawawi, 2017: 6). Berdasarkan dua hal tersebut, dapat diindikasikan bahwa budaya perusahaan yang baik tentunya akan memberikan dampak terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Selanjutnya, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sodirin dan Aprianis, 2020). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri (Indahyati dan Hendarti, 2020). Selain itu, untuk mendukung produktivitas karyawan, diperlukan juga lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman bagi karyawan.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Sukrispiyanto (2019:161) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Untuk dapat membuat karyawan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan bukanlah hal yang mudah, merancang dan menerapkan kebijakan perlu diperhatikan agar motivasi kerja karyawan dapat ditumbuhkan. Terdapat beberapa situasi yang menyebabkan sulitnya suatu sistem motivasi sulit untuk berjalan, keadaan

itu berkaitan dengan jenis pekerjaan, teknologi, serikat pekerja dan lain sebagainya (Sukrispiyanto, 2019:166).

Peran dari motivasi dan kepuasan kerja karyawan sangat akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang berdampak pada kualitas dari produk maupun jumlah produk. Hal ini akan menjadikan acuan bagi pemilik ataupun pimpinan untuk mengambil tindakan atau keputusan dalam memperbaiki kinerja dari karyawan sehingga tentunya akan lebih baik dan meningkatnya produksi (Haslindah dkk, 2020). Motivasi adalah variabel multipenting, artinya motivasi merupakan salah satu hal utama yang wajib dimiliki oleh setiap pegawai, mengingat dinamika tugas sangat kompleks, maka dibutuhkan suatu sikap positif. Sikap yang mendorong pegawai kepada perilaku yang baik, perilaku ahli, perilaku benar, dan sebagainya (Rohmat, 2020).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bali Intermedia Pers yang mengeluarkan beberapa media massa yaitu koran Radar Bali. Berikut adalah data distribusi Koran Radar Bali pada tahun 2019 yang mengalami penurunan produksi.

Tabel 1.1
Distribusi Radar Bali Tahun 2019

NO	BULAN	CETAKAN
1	Januari	8.861
2	Februari	8.225
3	Maret	8.703
4	April	8.495
5	Mei	8.350
6	Juni	7.926
7	Juli	7.945
8	Agustus	7.894
9	September	7.853

NO	BULAN	CETAKAN
10	Oktober	7.239
11	November	7.636
12	Desember	7.608

Sumber: Laporan PT. Bali Intermedia Pers Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat adanya penurunan produksi pada perusahaan. Hal ini diindikasikan karena kurang mampunya bersaing ditengah perkembangan dunia digital, serta beberapa keluhan terkait dengan kesalahan-kesalahan pengetikan yang luput dari editor sehingga menyebabkan keraguan pembaca. Penurunan distribusi koran menunjukkan produktivitas karyawan yang masih belum maksimal. Berdasarkan wawancara terhadap karyawan PT. Bali Intermedia Pers, didapatkan bahwa budaya kerja yang dibangun selama ini cenderung individualis, sehingga kurangnya kerjasama antar karyawan yang menyebabkan kurang maksimalnya produktivitas kerja.

Hasil observasi juga menunjukkan lingkungan kerja karyawan secara fisik kurang nyaman bagi karyawan, hal ini karena suhu ruangan yang cukup panas karena minimnya *air conditioner* (AC) sehingga menyebabkan karyawan kurang nyaman dan tidak termotivasi untuk bekerja. Hal ini pula yang diindikasikan menjadi penyebab adanya kesalahan-kesalahan dalam penyuntingan sehingga adanya kesalahan ketik yang membingungkan pembaca.

Adapun tingkat absensi pada PT. Bali Intermedia Pers periode tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut. Berdasarkan Tabel 1.2 di bawah ini, dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Bali Intermedia Pers tahun 2019 berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata

tingkat absensi karyawan 1,03%. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong baik karena tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, apabila tingkat absensi di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi dan menunjukkan tingkat disiplin dan motivasi kerja karyawan rendah menurut Mudiarta dkk (2014:93). Meskipun tingkat absensi karyawan tergolong rendah, namun masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat dalam bekerja, serta tidak hadir tanpa memberikan keterangan kepada pihak perusahaan, sehingga hal itu mempengaruhi produktivitas karyawan.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Bali Intermedia Pers Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3)x(4)	(6)	(7)=(5)-(6)	(8)=(6):(5) x100%
1	Januari	70	25	1750	18	1732	1.03
2	Februari	70	22	1540	16	1524	1.04
3	Maret	70	26	1820	12	1808	0.66
4	April	70	22	1540	14	1526	0.91
5	Mei	70	26	1820	14	1806	0.77
6	Juni	70	26	1820	16	1804	0.88
7	Juli	70	26	1820	18	1802	0.99
8	Agustus	70	22	1540	22	1518	1.43
9	September	70	25	1750	21	1729	1.20
10	Oktober	70	23	1610	24	1586	1.49
11	November	70	22	1540	20	1520	1.30
12	Desember	70	25	1750	15	1735	0.86
Rata-Rata			24.17	1691.66	17.5	20090	1.03

Sumber : Laporan Absensi PT. Bali Intermedia Pers Tahun 2019

Data di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan secara umum masih terkategori baik, karena absensi yang rendah, namun fakta

bahwa masih ada karyawan yang terlambat bekerja dan tidak memberikan keterangan menyebabkan perlunya pengkajian lebih dalam terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bali Intermedia Pers.

Penelitian yang dilakukan oleh Buyongi dkk (2021) menunjukkan bahwa *corporate culture* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik budaya perusahaan yang terbentuk, semakin meningkat produktivitas kerja karyawan. Hal senada didukung oleh Anggoro dkk (2020) yang menyatakan bahwa *corporate culture* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Suyitno dan Utomo (2017) menunjukkan bahwa *corporate culture* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Handoko dkk (2020) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa *corporate culture* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Penelitian Purnomo (2018) juga menunjukkan hasil serupa bahwa *corporate culture* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Widowati (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Wahyuhati (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian senada disampaikan oleh Astuti (2020) dan Sunarsi dan Kusjono (2019) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Indahyati dan

Hendarti (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kuswibowo (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian senada disampaikan oleh Sukardi (2021) dan Agustini dan Dewi (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Sementara Haslindah dkk (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Corporate Culture*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bali Intermedia Pers”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *corporate culture* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah diuraikan maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh *corporate culture* terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini bermanfaat untuk mengaplikasikan ilmu serta memberi sumbangan pemikiran dan menambah informasi kepada perusahaan terhadap ilmu pengetahuan MSDM khususnya produktivitas karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai gambaran dan bahan pertimbangan, serta masukan bagi PT. Intermedia Pers atau pihak-pihak yang berkepentingan lainnya di dalam melakukan analisa untuk mencari hal-hal yang menjadi pengaruh dalam produktivitas karyawan.

3. Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dokumen atau bahan referensi dan bacaan di perpustakaan sekaligus dapat berfungsi sebagai bahan perbandingan dan pedoman penelitian sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya (Busro, 2018:9). Menurut Mangkunegara (dalam Sukrispiyanto, 2019:2), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan organisasi satuan kerja yang efektif. Selain itu, manajemen sumber daya manusia membicarakan potensi besar tenaga kerja manusia yang merupakan motor penggerak faktor-faktor penunjang kegiatan manajemen yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin melalui sinergi dengan lingkungan (Sukrispiyanto, 2019: 3).

2.2. Produktivitas Karyawan

2.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok (Sunarsi, 2018). Produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal-hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut (Sukrispiyanto, 2019:192). Menurut Anggoro dkk (2020), produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Sedangkan menurut Indahyati dan Hendarti (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi yang dapat diukur dari segi efektifitas dan esensial. Menurut Sukardi (2021) produktivitas diartikan sebagai suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses *input* sebagai masukan dan *output* sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu organisasi.

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal (Ekhsan dan Mariyono, 2020). Produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja

karyawan. Peningkatan produktivitas kerja diharapkan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Jadi, sumber daya manusia diharapkan melalui keterampilan, perilaku dan sikap dapat mencapai produktivitas yang dibutuhkan dalam organisasi (Ekhsan dan Mariyono, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan (Sukardi, 2021). Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

2.2.2 Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator. Indikator tersebut yaitu (Sodirin dan Aprianis, 2020):

- 1) Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan

tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

- 3) Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- 6) Efisiensi merupakan pebandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3. *Corporate Culture*

2.3.1. *Pengertian Corporate Culture*

Corporate Culture ialah suatu budaya yang dimiliki oleh seseorang dengan karakter dan kualitas yang unik pada suatu organisasi seperti perusahaan (Suyitno dan Utomo, 2016). Menurut Purnomo (2018) mendefinisikan *corporate culture* sebagai suatu sistem makna bersama

yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu terhadap perusahaan lain. Berbeda dengan pendapat Handoko dkk (2020) *corporate culture* merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan. Anggoro dkk (2020) berpendapat *corporate culture* merupakan suatu pola dimensi milik bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok untuk memecahkan masalah penyesuaian eksistensi dan penyatuan internal yang telah cukup berhasil. Sedangkan Lilia dkk (2020) menyatakan *corporate culture* sebagai suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Dalam budaya organisasi hal yang sangat di perhatikan ialah pola pada asumsi yang telah dimiliki bersama dalam *team* mengenai bagaimana suatu kesulitan dalam pekerjaan dapat teratasi dan diselesaikan dengan sebuah organisasi lingkungan perusahaan dalam tuntutan perusahaan dan dapat mengikuti zaman. Seorang karyawan yang telah melakukan penerapan budaya organisasi yang baik merupakan aset terpenting yang harus dijaga dan dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk memperbaiki proses produksi yang ada (Suswadi dan Wasiman, 2020).

Budaya dalam suatu organisasi harus kuat mendukung tujuan dan nilai perusahaan yang dapat dipahami, diikuti dan dilakukan oleh para anggota organisasi. Karena budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja perusahaan. Budaya organisasi

yang dikendalikan dengan benar sebagai motif manajemen akan berpengaruh dan menjadi motivasi bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai budaya itu tidak dapat dilihat tetapi menjadi kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Budaya organisasi yang baik dan kuat akan memiliki disiplin dan loyalitas tinggi yang sangat menghargai norma-norma dan nilai-nilai serta saling menghormati sesama anggota dan ketaatan terhadap perintah atasan. Budaya organisasi dinamakan sebagai budaya perusahaan karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) dan sumber daya manusia. Semakin baik budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi (Lilia dkk, 2020).

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *corporate culture* adalah budaya yang memberikan identitas dan membentuk perilaku anggota yang ada di organisasi. Jika *corporate culture* tidak diarahkan dan tidak dibimbing, maka akan terbentuk budaya dengan karakter baru yang mungkin bisa berpengaruh buruk bagi perusahaan.

2.3.2. Indikator *Corporate Culture*

Menurut Ekhsan dan Mariyono (2020) bahwa ada empat indikator untuk mengukur *Corporate Culture* yaitu:

1. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.
2. Profesional dalam bekerja.
3. Bertanggung jawab pada organisasi.
4. Loyalitas dalam bekerja.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut (Junianti dkk, 2020). Menurut Sunarsi dan Kusjono (2019) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Handayani dan Wahyuhati (2018) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Wardana dan Ergantara (2020) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Sedangkan menurut Soderin dan Aprianis (2020) lingkungan kerja merupakan kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau organisasi.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Indahyati dan Hendarti, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan menyenangkan akan mempengaruhi suasana kerja karyawan dan tentunya berpengaruh pada produktivitas karyawan.

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Pengukuran lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu menentukan indikator-indikator. Adapun indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Junianti dkk (2020) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan dengan rekan kerja/karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Tingkat kebisingan

Bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

3. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

4. Sirkulasi udara

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.5. Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin yaitu “*Movere*” yang berarti “menggerakkan” (*to move*) (Fachreza dkk, 2018). Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Busro, 2018: 49). Menurut Sukrispiyanto (2019:164), motivasi adalah suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik, yang

dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (tujuan). Pendapat dari Indahyati dan Hendarti (2020) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Kristianti dan Sunarsi (2020) berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Sedangkan Widowati (2020) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi.

Motivasi merupakan akibat suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya (Sukardi, 2021). Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya maka yang bersangkutan akan berupaya untuk mendapatkannya. Hal ini juga berlaku untuk karyawan, sebagaimana harapan-harapan ini berkaitan dengan kepercayaan karyawan yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaanya (Sukardi, 2021).

Berdasarkan pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai

produktivitas kerja. Motivasi merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

2.5.2 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak kebutuhan yang kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yang diuraikan sebagai berikut (Kristianti dan Sunarsi, 2020):

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological need*) ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dll.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety need*) ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan Kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial (*Social need*) ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain seperti menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem need*) ditunjukkan berdasarkan kemampuan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*) ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian sebelumnya.

Penelitian Junianti dkk (2020) dengan judul jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan menggunakan metode asosiatif mendapatkan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja dan motivasi terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi, sedangkan perbedaannya adalah tidak menggunakan variabel *corporate culture* pada penelitian terdahulu serta lokasi dan tahun penelitian yang digunakan berbeda.

Penelitian oleh Wardana dan Ergantara (2020) dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja. Data sampel dianalisis menggunakan uji *Paired Sample T-Test*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas pekerja. Persamaan penelitian penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variabel

lingkungan kerja, sedangkan perbedaannya adalah tidak menggunakan variabel *corporate culture* dan motivasi pada penelitian terdahulu serta lokasi dan tahun penelitian yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Indahyati dan Hendarti (2020), meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Murni Srijaya Sragen. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan perbedaannya adalah tidak menggunakan variabel *corporate culture* pada penelitian terdahulu serta lokasi dan tahun penelitian yang digunakan berbeda.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lilia dkk (2020) tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan. Data dianalisa menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana bersinar Medan. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variabel

budaya organisasi, sedangkan perbedaannya adalah tidak meneliti variabel lingkungan kerja dan motivasi pada penelitian terdahulu serta lokasi dan tahun penelitian yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukardi (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variabel motivasi, sedangkan perbedaannya adalah tidak meneliti variabel lingkungan kerja dan *corporate culture* pada penelitian terdahulu serta lokasi dan tahun penelitian yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Widowati (2020) dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa. Teknik analisis data yang digunakan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi, sedangkan perbedaannya adalah tidak meneliti variabel *corporate culture* pada

penelitian terdahulu serta lokasi dan tahun penelitian yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Wahyuhati (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam. Teknik analisis data yang digunakan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa temperatur, kebisingan, getaran, penerangan dan sirkulasi udara berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variabel lingkungan kerja, sedangkan perbedaannya adalah tidak meneliti variabel *corporate culture* dan motivasi kerja pada penelitian terdahulu serta lokasi dan tahun penelitian yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustini dan Dewi (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin *Restaurant&Bar* Bali. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variabel motivasi, sedangkan perbedaannya adalah tidak meneliti variabel *corporate culture* dan lingkungan kerja pada penelitian terdahulu serta lokasi dan tahun penelitian yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Perencanaan Karir Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Panca Putra Madani. Teknik analisis data yang digunakan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variabel *corporate culture*, sedangkan perbedaannya adalah tidak meneliti variabel motivasi dan lingkungan kerja pada penelitian terdahulu serta lokasi dan tahun penelitian yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Handoko dkk (2020) dengan judul Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Teknik analisis data yang digunakan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variabel *corporate culture*, sedangkan perbedaannya adalah tidak meneliti variabel motivasi dan lingkungan kerja pada penelitian terdahulu serta lokasi dan tahun penelitian yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Sodirin dan Aprianis (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung. Teknik analisis data yang digunakan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variabel lingkungan kerja, sedangkan perbedaannya adalah tidak meneliti variabel motivasi dan *corporate culture* pada penelitian terdahulu serta lokasi dan tahun penelitian yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Haslindah dkk (2020) dengan judul Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa dengan Metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas sedangkan kepuasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variabel motivasi, sedangkan perbedaannya adalah tidak meneliti variabel lingkungan kerja dan *corporate culture* pada penelitian terdahulu serta lokasi dan tahun penelitian yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Hambali (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Guru. Alat analisis yang digunakan adalah Analisa Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Pengalaman Kerja

berpengaruh signifikan terhadap produktifitas Guru pada Madrasah Tsanawiyah pejuang 45 Subang. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variabel motivasi, sedangkan perbedaannya adalah tidak meneliti variabel lingkungan kerja dan *corporate culture* pada penelitian terdahulu serta lokasi dan tahun penelitian yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2020) dengan judul Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah Analisa Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variabel lingkungan kerja, sedangkan perbedaannya adalah tidak meneliti variabel motivasi dan *corporate culture* pada penelitian terdahulu serta lokasi dan tahun penelitian yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Suswandi dan Wasiman (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Tectron Manufacturing. Alat analisis yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, pengalaman kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah

menggunakan variabel *corporate culture*, sedangkan perbedaannya adalah tidak meneliti variabel motivasi dan lingkungan kerja pada penelitian terdahulu serta lokasi dan tahun penelitian yang digunakan berbeda.

