

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu bidang manajemen yang hanya mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia. Ajabar (2020) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah pekerjaan yang dilakukan untuk memulai, meningkatkan, memotivasi, dan mempertahankan hasil yang baik dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengelola bagian manusia secara efektif untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan bidang yang diperlukan perusahaan. Manusia merupakan komponen paling penting dalam manajemen sumber daya manusia, dan tanpa campur tangan manusia, segala sesuatu tidak akan berjalan, meskipun berbagai faktor yang diperlukan sudah tersedia. Manusia berfungsi sebagai penggerak dan penentu keberhasilan suatu bisnis.

Karyawan merupakan aset penting yang harus dilindungi oleh perusahaan. Sumber daya manusia, yang menghasilkan produk atau jasa berkualitas tinggi, sangat dipengaruhi dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Untuk tetap bersaing di dunia bisnis, perusahaan harus selalu mampu mengembangkan elemen-elemen yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan mereka. Karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, maka karyawan menjadi poros operasional perusahaan. Menurut Widodo et al. (2022), karyawan adalah komponen yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Karyawan adalah aset utama perusahaan, dan tanpa partisipasi mereka, operasi perusahaan tidak akan berhasil.

Fokus utama perusahaan adalah memastikan motivasi kerja karyawan tetap terjaga dan dikelola agar tetap selaras dengan tujuan perusahaan. Penting untuk menjaga motivasi karyawan karena motivasi adalah dasar dari semua tindakan dan perilaku. Karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaannya jika mempunyai motivasi yang kuat. Dalam studi Faizal et.al (2019), motivasi diakui sebagai elemen penting dalam meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan semangat dan etos kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sesuai penelitian yang dilakukan Latifah et.al. (2020), penting bagi karyawan atau pekerja untuk mendapatkan inspirasi dalam melakukan pekerjaannya secara efektif. Pada hakikatnya, motivasi dapat menginspirasi karyawan untuk berusaha mencapai tujuan mereka. Hal ini meningkatkan efisiensi kerja sehingga berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Intinya, agar suatu perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya supaya karyawan tersebut bisa mengerahkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk bekerja. Memotivasi karyawan merupakan permasalahan yang kompleks karena adanya variasi keinginan, kebutuhan, dan harapan di kalangan karyawan. Oleh karena

itu, dengan mengatasi masalah motivasi, manajemen dapat memastikan bahwa perusahaan mencapai produktivitas karyawan yang maksimal sesuai kriteria yang ditetapkan.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan berada juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat meningkatkan pelaksanaan kerja, menyebabkan karyawan merasa termotivasi dan meningkatkan efisiensi kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak tepat dapat mengakibatkan karyawan kurang memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. J Rampisela et.al, (2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja ialah tempat karyawan bekerja berdampak pada proses kerja, baik secara fisik maupun mental, sehingga menciptakan lingkungan positif yang meningkatkan produktivitas.

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan psikologis, faktor fisik mengacu pada lingkungan sekitar karyawan, sedangkan faktor psikologis berkaitan dengan hubungan sosial dalam organisasi. Memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memberikan hasil kerja untuk mencapai tujuan. Begitulah cara perusahaan terus mengembangkan bisnisnya. Produktivitas karyawan yang baik juga didukung oleh lingkungan kerja yang baik..

Biasanya produktivitas kerja perusahaan diukur dari pencapaian tujuan perusahaan, khususnya besarnya pendapatan yang diperoleh pada tabel di bawah menunjukkan PT. Pegadaian Cabang Palembang pada tahun 2022-2023:

**Tabel 1.1 Produktivitas Kerja Pada PT. Pegadaian Cabang Palembang**

<b>Tahun</b>	<b>Target Pendapatan (Rupiah)</b>	<b>Realisasi Pendapatan (Rupiah)</b>	<b>Pencapaian Target Perusahaan (%)</b>
2022	131.800.000.000	128.400.000.000	97
2023	151.570.000.000	147.150.000.000	97

Sumber : PT. Pegadaian Cabang Palembang 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan tingkat pendapatan perusahaan dalam periode 2022-2023. Pada tahun 2022 target pendapatan yang telah ditetapkan adalah Rp. 131.800.000.000 tetapi yang terealisasi sebesar Rp. 128.400.000.000 dengan angka tersebut target pendapatan dengan realisasi hanya mencapai 97% dari 100% dan pada tahun 2023 target pendapatan yang telah ditetapkan adalah Rp. 151.570.000.000 dan yang terealisasi sebesar Rp. 147.150.000.000 dengan angka tersebut target pendapatan yang terealisasi hanya mencapai 97% dari 100%. Tingkat pendapatan perusahaan dalam dua tahun terakhir yaitu pada tahun 2022-2023 menunjukkan tidak pernah mencapai target perusahaan. Motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor tambahan yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.

Dalam masa persaingan bisnis yang ketat, efisiensi karyawan dalam bekerja memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. PT Pegadaian Cabang Palembang sebagai lembaga keuangan yang berfokus pada pemberian layanan pembiayaan, juga tidak terlepas dari tantangan tersebut. Meningkatkan produktivitas karyawan dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis, memberikan layanan terbaik kepada klien, dan mendorong ekspansi perusahaan.

Berdasarkan informasi yang telah diberikan di atas penelitian ini serupa dengan yang dilakukan oleh Sofyan (2022) dengan hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, maka peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN CABANG PALEMBANG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan informasi yang telah diberikan sebelumnya, permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah dampak penghambatnya, yaitu :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palembang?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palembang?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan adanya permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palembang

2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palembang
3. Mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palembang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi PT. Pegadaian Cabang Palembang

Penelitian ini untuk memperoleh atau memberikan pemahaman menyeluruh mengenai bagaimana produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja.

2. Bagi Universitas PGRI Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dan selain itu, temuan ini dapat menjadi sumber yang bermanfaat bagi perpustakaan akademik.