

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam perjalanan masa teknologi terus mengalami kemajuan yang sangat intens sehingga dalam perekonomian menjadi banyak tumbuh persaingan. Ini membuat perusahaan harus terus menguatkan potensi-potensi sumber daya mereka untuk meningkatkan kualitas produksi. Perkembangan ekonomi di Indonesia telah banyak membawa perkembangan pesat tersebut memunculkan banyak sekali bentuk baru dalam hal bidang perekonomian dan penjualan seperti swalayan, minimarket dan mall. Hal ini menimbulkan banyak persaingan diantara perusahaan – perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia memiliki sentral yang sangat penting untuk menggerakkan segala bentuk perjalanan perusahaan. Kashmir (2016) memberikan penjelasan tentang sumber daya manusia yang diartikan sebagai alat menguatkan perjalanan perusahaan. Sumber daya manusia mendukung kegiatan dengan menguatkan pekerjaan disetiap lini sehingga kelebihan maupun kekurangan dari sumber daya manusia dapat terlihat. Sehingga dalam rekrutmen pekerja harus sesuai dengan kriteria yang dipersyaratkan agar peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas didalam pekerjaan bisa terpenuhi dengan baik.

Produktivitas dalam pekerjaan selalu menyangkut tentang kinerja karyawan yang diartikan sebagai salah satu faktor penting didalam keberhasilan suatu pilihan. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa terdapat

suatu perbandingan yang sangat mencolok antara hal yang didapat dan hal yang dikeluarkan. Akan ada peningkatan koefisien yang menyangkut tentang waktu bahan maupun tenaga serta beberapa hal yang menyangkut tentang teknis dan juga sistem kerja dalam meningkatkan kualitas dari setiap pekerjaan.

Keberhasilan kerja karyawan dipengaruhi oleh tiga hal diantaranya adanya *human relation* (hubungan antar individu) terdapat motivasi untuk bekerja dan juga kenyamanan tempat atau lingkungan kerja. *Human relation* mengacu pada hubungan interaksi antar manusia. Dimana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan adanya interaksi yang baik ataupun tidak baik dari pihak lain.

Effendi (2009) menyatakan bahwa terdapat dua makna dari hubungan manusia, yakni hubungan manusia dalam arti kecil dan juga arti yang besar. Hubungan manusia secara lebih kecil dipusatkan pada pembicaraan yang dilakukan oleh lebih dari satu manusia atau dengan orang lain yang dilakukan secara langsung dalam segala aspek kehidupan dan dapat memberikan efek yang baik untuk orang-orang yang terlibat. Serta dalam arti yang lebih besar diartikan sebagai interaksi yang dilakukan oleh dua orang secara terbuka yang menyangkut tentang aspek ekonomi pekerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan juga sisi produksi yang berasal dari emosional seseorang.

Dengan naiknya suatu produktivitas dari pekerja akan dapat meningkatkan hubungan baik antar pekerja sehingga rasa nyaman dipekerjaan akan terwujud dan juga kerja sama akan berjalan dengan baik melalui

beberapa komunikasi yang terjalin antara jabatan yang bersifat vertikal. Sehingga dalam hal ini seorang pekerja dapat berinisiasi untuk selalu menguatkan kualitas mereka dalam meningkatkan segala bentuk aktivitas yang diberikan oleh perusahaan.

Motivasi dalam bekerja menjadi hal utama untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Motivasi cenderung berasal dari dalam kepribadian pelaku yang berasal dari kegiatan dengan berbagai macam tujuan (Hamzah, B.Uno, 2007). Motivasi muncul karena terdapat tujuan yang harus dicapai sehingga motivasi dapat menimbulkan aktivitas yang harus dilakukan demi mendukung tujuan tersebut. Rivai (2015) menyatakan terdapat beberapa hal yang bisa meningkatkan kualitas pekerja untuk lebih giat yakni dengan cara memberikan tindakan yang baik sehingga tingkat produktivitas oleh pekerja akan dapat mencapai ambang batas ataupun sesuai dengan yang diinginkan.

Peningkatan produksi yang dilakukan oleh para pekerja yakni dapat menguatkan indikator-indikator tertentu di tempat mereka bekerja. Perusahaan yang menjadi ibu dari segala laju ekonomi harus dapat memenuhi ketersediaan yang diperlukan didalam lingkungan pekerja agar saat bekerja terdapat suasana aman dan nyaman (Dipoatmojo, 2021). Dalam mewujudkan hal tersebut pekerja harus memiliki sikap yang baik sehingga di dalam lingkungan bekerja segala bentuk aktivitas bisa berjalan dengan lancar. Selain itu akan meningkatkan kualitas hubungan antar pekerja sehingga produktivitas akan terus meningkat (Musa, 2017).

Dalam lingkungan pekerjaan terdapat hal fisik yang bisa dikatakan sebagai penunjang di dalam lingkungan kerja yang baik yakni dengan

memberikan kesenangan kepada sumber daya manusia sehingga penyelesaian pekerjaan akan sesuai. Dalam lingkungan pekerjaan dapat diciptakan segala bentuk hal mudah yang menyangkut segala bentuk aktivitas dalam mengurangi ketidaknyamanan maupun kelelahan bagi pekerja, serta meningkatkan kekuatan dan fokus setiap orang sehingga para pekerja dapat memusatkan segala bentuk energi mereka kedalam pekerjaan (Haerrudin & Haerrudin, 2020). Lingkungan pekerjaan yang tergolong enak akan memberikan suasana hati baik bagi para karyawan sehingga pekerjaan akan terselesaikan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Sebaliknya jika terdapat ketidaksesuaian rasa puas yang dirasakan oleh pekerja akan meningkatkan dampak buruk bagi produktivitas sehingga produktivitas akan terus menurun tidak sesuai dengan yang diinginkan. Sunyoto (2015) menyatakan bahwa dengan perhatian khusus yang diberikan oleh organisasi akan memberikan dampak baik kepada pekerjaan fisik sehingga kondisi para pekerja dapat terdorong dengan baik dan berakibat mendapatkan dampak gairah yang meningkat oleh semua sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan..

PT. Daya Surya Sejahtera atau yang biasa dikenal dengan Toko Surya adalah usaha yang dimiliki oleh Muhammadiyah dalam sektor ekonomi dan mulai beroperasi sejak tanggal 5 Maret 1999 yang menyangkut kegiatan jual beli barang kebutuhan sehari-hari. Saat ini PT. Daya Surya Sejahtera mempunyai 10 cabang, 220 karyawan dan kemitraan lainnya. PT. Daya Surya Sejahtera juga menjadi salah satu perusahaan besar di Kabupaten Ponorogo.

Pak Parno selaku HRD PT. Daya Surya Sejahtera menjelaskan bahwa dalam kesehariannya 30 menit sebelum jam kerja dimulai selalu diadakan *briefing*. Karyawan juga diberi arahan tentang peraturan, tugas dan tanggung jawabnya. Namun *relative* ada karyawan yang datang terlambat, terjadi mis komunikasi antar karyawan, dan terkadang timbul ketidak cocokan saat bekerja sama. Kondisi pekerjaan dapat memberikan dampak terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini PT. Daya Surya Sejahtera memiliki ruangan yang luas dan memiliki fasilitas yang lengkap seperti mushola, toilet, ac, serta tempat parkir yang luas dan aman. Meskipun lingkungan kerja sudah sangat memadai dan kondusif namun masih terdapat beberapa karyawan yang kurang fokus terhadap pekerjaannya karena kebisingan. Jika dibiarkan akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu hubungan interaksi antar pimpinan dengan karyawan juga sangat efektif. Pimpinan sering mengadakan pertemuan, seminar dan membuat arahan serta dorongan pada pekerja agar makin bersemangat dan lebih giat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti akan menjalankan sebuah riset yang berjudul **“Pengaruh *human relation*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dapat diambil rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *human relation* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo ?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo ?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo ?
4. Apakah *human relation*, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *human relation* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.
4. Untuk mengetahui apakah *human relation*, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Secara Teoritis

Diharapkan riset tersebut memberikan dampak yang berguna untuk meningkatkan ilmu manajemen pada umumnya dan pada khususnya

tentang *human relation*, motivasi dalam bekerja, serta lingkungan kerja fisik pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

2. Secara Praktis

Menjadi sumber dan dasar pemberian asumsi yang bermanfaat mengenai *human relation*, motivasi bekerja serta lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

