

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan dalam dunia usaha semakin meningkat di era globalisasi. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk pembangunan abadi. Lingkungan kerja merupakan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam bisnis. Pegawai sebagai orang yang menjalankan aktivitas perusahaan harus mempunyai sikap mental yang baik, berdedikasi, disiplin dan prestasi kerja yang baik untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan usaha bisnis perusahaan. Pencapaian hasil kerja ditentukan oleh pegawai yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, yaitu pegawai yang bertanggung jawab, mampu melaksanakan pekerjaan tepat waktu dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan kegiatan utama aktivitas bisnis. Meskipun saat ini kita berada di era teknologi dan aktivitas manusia telah digantikan oleh mesin, namun faktor manusia tetap menjadi faktor terpenting dalam organisasi mana pun. Secanggih apapun peralatan yang digunakan suatu perusahaan untuk berproduksi, tidak akan berfungsi tanpa adanya sumber daya manusia yang diperlukan untuk mengoperasikannya. Sumber daya manusia mempunyai hubungan yang sangat erat dalam perusahaan, sehingga seringkali

timbul permasalahan dalam lingkungan kerja karyawan. Salah satu isu tersebut adalah pembentukan tenaga kerja yang efisien.

Seiring perkembangan zaman dan teknologi, sumber daya manusia harus memiliki keterampilan yang berkualitas untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2007), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup perekrutan, seleksi, pengembangan, retensi dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Saat ini, menciptakan sumber daya manusia yang mampu menciptakan produktivitas yang optimal merupakan permasalahan yang selalu ada di setiap instansi. Sumber daya manusia dikatakan efektif apabila menunjukkan kedisiplinan dan produktivitas yang tinggi, serta dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara cermat dan penuh pertimbangan dan tepat waktu. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus merencanakan atau berupaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui berbagai cara, termasuk melalui pelatihan vokasi dan menyediakan lingkungan kerja yang baik. Perencanaan sumber daya manusia yang tepat akan menciptakan peningkatan produktivitas karyawan.

Penggunaan sumber daya manusia secara efektif adalah caranya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu perlu adanya kebijakan perusahaan untuk mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusianya, sehingga tingkat produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh salah satu faktornya yakni lingkungan kerja yang telah didapatkan karyawan guna melancarkan kinerja karyawan tersebut serta lebih memiliki kepercayaan

diri dalam pekerjaan, memahami jobdesk kerja karyawan, dan menciptakan kenyamanan gairah kerja sehingga prestasi dalam produktivitas karyawan dapat meningkat. Menurut Supriyanto dan Masyhuri (2010) menyatakan bahwa produktivitas merupakan jumlah hasil yang dicapai seorang pekerja atau produksi yang lain dalam jangka waktu tertentu.

Sutrisno (2011) mengungkapkan beberapa indikator yang berkaitan dengan produktivitas sebagai berikut : kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Adapun tiga indikator yang dianggap mempengaruhi produktivitas menurut Simanjuntak (2009) diantaranya adalah pelatihan, mental karyawan, dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh pemilik perusahaan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang berada di perusahaan tersebut. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri (Nurtjahjono, 2014)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja seseorang yang dapat mempengaruhinya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2017), secara umum lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik

yang ada di tempat kerja dapat secara langsung mempengaruhi keduanya atau secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik yaitu segala kondisi timbul sehubungan dengan hubungan kerja yang baik dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya motivasi kerja karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja perusahaan sangat berpengaruh oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Sedarmayanti (2009) menguraikan beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut: penerangan/pencahayaan, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, pewarnaan, dekorasi, music, dan keamanan. Berdasarkan keterangan yang telah dijabarkan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang terlihat dari lingkungan kerja karyawan itu sendiri yaitu yang berhubungan dengan kerja antar karyawan, hubungan antar pemimpin maupun bawahan, suhu, kebisingan, penerangan, dan kebersihan.

Penelitian terdahulu oleh Leonaldi (2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, artinya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat bekerja produktif dan produktivitas menjadi lebih baik. Panjaitan (2018) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan, maka akan semakin baik pula produktivitas kerjanya.

Pada penelitian Fathussyaadah (2020) menyatakan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Dari penelitian tersebut menyatakan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, tetapi ada juga yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil, menjadi celah atau *research gap* pada penelitian. Maka dari itu dimunculkan solusi menjawab masalah dalam hasil penelitian tersebut dengan menjadikan variabel motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi. Motivasi intrinsik dapat mempengaruhi produktivitas kerja, jika motivasi intrinsik karyawan tinggi maka produktivitas yang dihasilkan karyawan akan tinggi.

Variabel lain yang berkaitan dengan produktivitas adalah motivasi intrinsik. Menurut Permana (2009) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Prayitno, (1989) berpendapat bahwa motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu. Sedangkan menurut Gunarsa, (2008) motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Motivasi yang paling kuat ialah motivasi intrinsik karena tertanam langsung dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Patas (2020) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dan produktivitas kerja karyawan. Murniyanti (2019) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dan produktivitas kerja.

Alasan penelitian ini menggunakan variabel Motivasi intrinsik sebagai mediasi karena motivasi intrinsik yang tinggi membuktikan bahwa produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan juga tinggi atau dapat dikatakan produktivitas kerja yang tinggi berbanding lurus dengan motivasi intrinsik yang tinggi. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian Menhard & Yusuf (2022), bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja.

Galeri Belva Batik Tulis yaitu salah satu perusahaan batik yang berlokasi di Jalan Raya Tunjung, Kecamatan Burneh, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur. Belva Batik Tulis Madura adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang batik tulis. Dengan semakin berkembangnya jaman dan seiring banyak berdirinya perusahaan-perusahaan batik yang baru dan lebih modern, kedudukan Belva Batik Tulis Madura semakin tersaingi. Menarik untuk diteliti

karena perusahaan tersebut masih tetap eksis dan tetap beroperasi di tengah persaingan industri perusahaan pada bidang batik tulis terutama di wilayah Madura.

Fenomena produktivitas kerja pengrajin dapat dilihat dari data hasil produksi Belva Batik Tulis Madura. Adapun fenomena yang ditemukan yaitu adanya penurunan produktivitas kerja pengrajin yang menyebabkan hasil produksinya menurun. Hal ini dapat dibuktikan dalam tabel berikut :

**Tabel 1. 1**  
Data Produksi Belva Batik Tulis Madura bulan Januari-Juni 2022

No	Bulan	Target Produksi	Realisasi	Pencapaian (%)
1.	Januari	1.000	650	65%
2.	Februari	1.200	765	64%
3.	Maret	870	400	46%
4.	April	950	700	74%
5.	Mei	790	550	70%
6.	Juni	750	500	67%

Sumber: Belva Batik Tulis Madura, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa terjadi fluktuasi dalam realisasi kuantitas pencapaian target selama bulan Januari hingga Juli 2022. Terlihat kuantitas kinerja yang ditangani divisi marketing Belva Batik Tulis Madura dalam pencapaian target produksi, artinya masih belum memenuhi target dan terjadi beberapa masalah.

Dalam realisasinya, tidak ada data yang menunjukkan persentase pencapaian yang sesuai dengan target yang ditetapkan. Hasil capaian tertinggi ditunjukkan pada data bulan April 2022 yang mampu merealisasikan produksi sebesar 74% dengan angka 700 dari total target sebesar 950 target produksi.

Selanjutnya pencapaian terendah ditunjukkan pada data realisasi pada bulan Maret 2022 sebesar 46% dengan total angka 400 dari total target capaian sebesar 870 target produksi. Penurunan capaian ini menjadi indikasi penurunan kuantitas kerja yang tentu menunjukkan adanya penurunan produktivitas kerja pengrajin.

Ada beberapa sebab tidak tercapainya target produksi seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja pada pengrajin dapat dikatakan kurang baik. Dikarenakan tempat kerja pengrajin berada satu lingkungan dengan tempat tinggal pengrajin dan pemukiman penduduk. Hal ini pasti akan mengganggu aktivitas dalam bekerja. Pengrajin kurang nyaman pada kondisi kebisingan, kurangnya penerangan/pencahayaan, temperatur udara yang buruk, tata letak tidak sesuai dengan ukuran ruangan dan berantakan sehingga menyebabkan kurang optimalnya dalam melaksanakan tugas, yang cenderung lamban menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hubungan kerja dengan antar pengrajin dan hubungan dengan pimpinan juga terganggu. Pasaunya Belva Batik Tulis Madura memiliki 3 tempat pengrajin yang berbeda-beda wilayah di Madura yakni berada di Tanjung Bumi yang berada di Kabupaten Bangkalan, Kabupaten Pamekasan dan Kabupaten Sumenep.

Motivasi dari para pengrajin diketahui yakni karena pekerjaan itu sendiri. Pasaunya para pengrajin mencintai pekerjaannya. Pengrajin berkata sangat senang dalam membuat batik tulis dan pengrajin juga merasa ikut andil dalam peranan melestarikan batik khususnya batik tulis Madura.



Berdasarkan fenomena dan *gap research* yang telah dijelaskan diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Mediasi pada Pengrajin Belva Batik Tulis Madura**”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di jelaskan maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, Motivasi Intrinsik pada pengrajin Belva Batik Tulis Madura?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pengrajin Belva Batik Tulis Madura?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi intrinsik Belva Batik Tulis Madura?
4. Apakah motivasi intrinsic berpengaruh terhadap produktivitas kerja pengrajin Belva Batik Tulis Madura?
5. Apakah motivasi intrinsik memediasi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pengrajin Belva Batik Tulis Madura?

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang terkait permasalahan yang ada, penelitian ini lebih memfokuskan pada pengrajin

Belva Batik Tulis Madura. Penelitian ini juga dibatasi dengan pembahasan yang hanya mengenai lingkungan kerja, produktivitas kerja, dan motivasi intrinsik pada pengrajin Belva Batik Tulis Madura.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Oleh karena itu dalam menjawab rumusan masalah, maka tujuan yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja, produktivitas kerja dan motivasi intrinsik pada Belva Batik Tulis Madura.
2. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja terhadap lingkungan kerja pada Belva Batik Tulis Madura.
3. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja terhadap motivasi intrinsik pada Belva Batik Tulis Madura.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap lingkungan kerja pada Belva Batik Tulis Madura.
5. Untuk mengetahui bahwa motivasi intrinsik memediasi pengaruh produktivitas kerja terhadap lingkungan kerja pada Belva Batik Tulis Madura.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini dapat dipaparkan pada dua bagian sebagai berikut:

1. Bagi Praktis

Adapun Penelitian ini dapat digunakan untuk menjadi bahan pertimbangan Galeri Belva Batik Tulis Madura dalam pengambilan keputusan dalam meningkatkan Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja dan Motivasi Intrinsik.

## 2. Bagi Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan dukungan pengetahuan terhadap kajian teoritis dalam bidang yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja dan Motivasi Intrinsik.

