

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka didunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, kreatif dan inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang mempunyai kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan tehnik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya motivasi dan lingkungan kerja.

Tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan sangat erat hubungannya dengan tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia yang mengelola maupun dikelola, jika pengaruh produktivitas kerja karyawan

digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

Adapun fungsi analisis produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan adalah merupakan fungsi dari setiap pimpinan dalam memperhatikan karyawan didalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan harus memiliki kemampuan dalam menilai dan menganalisa pekerjaan dan permasalahan yang timbul serta bertanggung jawab mengawasi para bawahannya. Didalam perusahaan setiap pimpinan atau manajer dituntut untuk mampu memberikan motivasi kerja yang tepat kepada karyawannya, dimana motivasi dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan memberikan tanggapan terhadap kondisi dalam bekerja untuk integrasi kerja karyawan.

Keahlian untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat material maupun non material baik Produktivitas kerja merupakan tujuan yang sangat penting dalam perusahaan, melalui produktivitas akan dapat diketahui keadaan dari suatu perusahaan, dengan berbagai cara terlepas dari tujuannya, misinya, jenisnya, strukturnya, dan ukurannya. Banyak cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, teknologi dan hasil produksi, kesehatan, kemampuan fisik dan mental.

Produktivitas karyawan bagi perusahaan akan sangat berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya kenaikan profit perusahaan. Sementara, bagi seorang *leader*, produktivitas karyawan yang dipimpinya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan meningkatkan prestasi bagian atau departement yang dia pimpin. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka bekerja keras. Ada sebuah set strategi yang perlu diterapkan. Menuntut karyawan untuk bekerja keras bukan solusi yang baik, bahkan bias menjadi boomerang bagi perusahaan atau *leader*.

Seorang pemimpin atau manajer dalam sebuah perusahaan dituntut harus mampu menciptakan kondisi dan situasi kerja yang nyaman dan kondusif bagi seluruh aspek yang ada didalam perusahaan terutama karyawan. Karena seorang pemimpin dalam perusahaan akan sangat menentukan bagaimana perusahaan itu dapat mencapai tujuannya atau tidak. Apabila seorang pemimpin tidak mampu mempengaruhi, memotivasi, menciptakan kondisi dan situasi kerja yang nyaman, serta kepemimpinan yang tidak sesuai bagi karyawan, maka tidak diragukan lagi produktivitas kerja dari karyawan atau bawahan akan menurun disebabkan oleh kepemimpinan yang tidak tepat tadi. Pada umumnya antara seorang pemimpin dengan karyawannya mempunyai latar belakang dan lingkungan hidup yang berbeda.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula dianggap sebagai masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Bila seseorang termotivasi, ia akan 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. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar efektif memerlukan dukungan pimpinan yang cakap dan bijaksana dalam mengambil keputusan.

Terkait mengenai motivasi penelitian mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerjakaryawan rendah. Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri. Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan reward. Agar pengaruh reward dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu. Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan rewards untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Dalam melaksanakan pekerjaan, faktor lingkungan memegang peranan penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan berpengaruh yang besar terhadap semangat kerja sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan dalam perusahaan. Lingkungan kerja berbanding lurus dengan produktivitas karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dalam suatu perusahaan akan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Yang mana karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas apabila didukung oleh lingkungan kerja yang ideal.

Lingkungan kerja dan produktivitas adalah dua hal yang memiliki keterkaitan. Lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan memiliki produktivitas yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan kurang loyal terhadap pekerjaannya, sehingga produktivitas mereka juga menurun.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk dapat merencanakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dengan baik, maka pimpinan tersebut harus memiliki wawasan tentang lingkungan kerja yang akan di persiapkan untuk perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik apabila pimpinan yang bersangkutan mengetahui unsur-unsur terpenting yang akan menentukan lingkungan kerja untuk karyawan.

PT. Agrita Sari Prima yang berada di Kecamatan Langgam Desa Segati Kabupaten Pelalawan yang bergerak dalam bidang perkebunan sawit. Dimana awalnya hanya kebun dan sekarang menjadi sebuah PT besar yang ada di Kecamatan Langgam Kabupaten pelalawan Desa Segati. Untuk melihat tingkat perkembangan jumlah karyawan pada PT. Agrita Sari Prima di Kecamatan Langgam Desa segati Kabupaten Pelalawan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel. 1.1 : Jumlah Karyawan pada PT. Agrita Sari Prima yang berada di Kecamatan Langgam Desa Segati Kabupaten Pelalawan Tahun 2011– 2015

No.	Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir
1	2011	100	12	6	94
2	2012	94	3	7	98
3	2013	98	3	5	100
4	2014	100	5	8	103
5	2015	103	3	13	113

Sumber : PT. Agrita Sari Prima 2016

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Agrita Sari Prima Desa Segati setiap tahun cenderung meningkat dan terus bertambah seiring dengan perkembangan usaha dari perusahaan.

Untuk melihat tingkat produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Agrita Sari Prima di Kecamatan Langgam Desa Segati Kabupaten Pelalawan dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 : Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Agrita Sari Prima yang berada di Kecamatan Langgam Desa Segati Kabupaten Pelalawan Tahun 2011 – 2015

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase %
2011	94	70.250	49.597	70,600%
2012	98	73.550	49.676	67,540%
2013	100	75.000	52.903	70,537%
2014	103	79.854	63.061	78,970%
2015	113	79.854	75.216	94,191%

Sumber : PT. Agrita Sari Prima 2016

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Agrita Sari Prima Kecamatan Langgam Segati Kabupaten Pelalawan menunjukkan meningkat seiring dengan perkembangan usaha dari perusahaan. Dimana pada tahun 2011 realisasi produksi sebesar 49.597/tahun. Pada tahun 2012 realisasi produksi sedikit meningkat sebesar 49.676/tahun. Kemudian pada tahun 2013 realisasi produksi naik lagi menjadi 52.903/tahun. Kemudian pada tahun 2014 tingkat realisasi produksi meningkat menjadi 63.061/tahun. Pada tahun 2015 realisasi produksi mengalami peningkatan drastis menjadi 75.216/tahun

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dilihat dari data perkembangan produktivitas tenaga kerja yang ada pada PT. Agrita Sari Prima dari tahun 2011-2015 produksi yang ditargetkan perusahaan tidak terealisasi karena disebabkan oleh banyak faktor antara lain faktor input perusahaan, kemudian tenaga kerja itu sendiri, material sehingga dapat menyebabkan kurangnya produktivitas tenaga kerja.

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan tersebut banyak hal yang bisa dilakukan perusahaan antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar mau meningkatkan produktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Disamping itu peran pimpinan untuk mengupayakan karyawan agar mampu meningkatkan semangat kerja untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan wawancara penulis yang dilakukan pada PT. Agrita Sari Prima masih ditemukan beberapa gejala-gejala yang berhubungan dengan karyawan bagian produksi diantaranya adanya beberapa karyawan yang sering terlambat dalam menyelesaikan tugasnya. Contohnya ketika karyawan diminta untuk menyampaikan laporan hasil kerja setiap bulannya namun laporan yang diserahkan selalu terlambat. Kemudian masih kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawannya, ini terlihat dari jarangya pimpinan turun langsung ke lapangan memantau langsung kondisi kerja karyawannya dikarenakan jarangya pimpinan berada di kantor, kemudian lingkungan yang kurang kondusif, seperti pencemaran udara, kurangnya fasilitas kantor.

Melihat kondisi diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Agrita Sari Prima Desa Segati Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan”**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian-uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah diatas maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrita Sari Prima ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrita Sari Prima ?
- c. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrita Sari Prima?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrita Sari Prima.
- b. Untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrita Sari Prima.
- c. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrita Sari Prima.

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya motivasi dan lingkungan kerja serta menambah pengalaman penulis dalam melakukan penelitian ilmiah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan pada manajemen PT. Agrita Sari Prima serta sebagai referensi atau pertimbangan dalam mengambil suatu kebijakan guna mengatasi masalah dan usahanya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Agrita Sari Prima.

c. Bagi Akademik

Bagi Akademik, Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan penelitian ini dibagi dalam enam bab yang masing-masing bab membahas sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah serta tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Ini berisi tentang teori yang berhubungan dengan gaya motivasi, lingkungan kerja, produktivitas, variabel penelitian, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan sejarah singkat, visi dan misi, dan aktivitas perusahaan pada PT. Agrita Sari Prima.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskantentang hasil penelitian dan hasil dari analisis penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan di uraikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis serta saran-saran.