

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi mendorong masyarakat ke era modern yang memiliki persaingan tinggi. Angkatan kerja saat ini menjadi angkatan kerja yang kompetitif dan produktif. Produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (*output*) dan masukan (*input*). Faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku perasaan, akal budi, dan tujuan-tujuan pribadi. Oleh karena itu dalam organisasi perusahaan seharusnya melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang baik diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Dalam menjalankan persaingan yang ketat ini di butuhkan motivasi yang besar dari dalam diri karyawan itu sendiri. Motivasi dapat mempengaruhi diri manusia sendiri untuk mendorong dirinya agar lebih bersemangat dalam melakukan aktivitasnya, maka dari itu motivasi sangat penting dalam mendorong produktivitas karyawan. Selain motivasi yang tinggi lingkungan kerja juga turut mendukung produktivitas kerja. Adanya lingkungan kerja yang kondusif diharapkan karyawan akan lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah disiplin kerja yang membuat karyawan bergerak sesuai *standart operational procedur* yang

sudah ditetapkan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja maka karyawan tidak akan bergerak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Fenomena yang terjadi akhir-akhir ini adalah maraknya penutupan gerai ritel ternama di Indonesia, gerai ritel yang tutup tersebut seperti Lotus, 7-Eleven, Matahari Department Store, Debenhams dan terakhir MAP, Hero, Giant terus mengagetkan publik. Tutupnya sejumlah gerai-gerai dari merek tersebut menimbulkan pertanyaan-pertanyaan tentang penyebab dari "gugurnya" gerai-gerai merek ternama itu. Fenomena tersebut banyak terjadi dari tahun 2017 hingga 2019. Artikel tentang fenomena tersebut sudah tayang di kompas.com berjudul “banyak ritel tutup gerai, ini tanggapan menteri perdagangan” serta di liputan 6.com yang berjudul “banyak tutup gerai pengusaha ritel harus inovatif”.

Penulis mengambil penelitian pada The Body Shop yang mencakup area di Joglo Solo Semarang (Joglosemar) perusahaan ini bergerak di bidang perdagangan ritel kosmetik dan kecantikan yang sejalan dengan fenomena penutupan gerai ritel sepanjang tahun 2017-2019 Selain itu The Body Shop belum lama ini juga mendapatkan gelar sebagai perusahaan terbaik untuk bekerja menurut majalah HR Asia bersamaan dengan 34 perusahaan besar lainnya dan artikel ini tayang pada kompas.com <https://biz.kompas.com/read/2019/07/19/155608428/raih-best-companies-to-work-the-body-shop-indonesia-buktikan-kinerja-terbaiknya> hal ini membuat peneliti tertarik melakukan penelitian pada The Body Shop. Penelitian ini dimulai pada Oktober 2019 untuk area Jogja Solo Semarang (Joglosemar) sendiri, perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 94 orang. Pada saat wawancara dengan

Regional Operasional Manajer penulis mendapatkan data karyawan The Body Shop per Oktober 2019 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data karyawan The Body Shop area Jogja, Solo, Semarang

Jenis Karyawan	Jumlah Karyawan
Karyawan Tetap	41 Orang
Karyawan Kontrak	46 Orang
<i>Freelance</i>	7 Orang
Total Keseluruhan	94 Orang

Sumber : The Body Shop area Joglosemar, 2019

Fenomena yang terjadi pada The Body Shop area Joglosemar adalah saat kuartal 3 pada tahun 2019 karyawan kontrak yang mampu mencapai target hanya sebanyak 38,98% dari total karyawan kontrak sebanyak 59 orang, hasil tersebut sangat jauh berbeda dengan kuartal 2 pada tahun 2019 dengan presentase sebesar 74,54% dari total karyawan kontrak sebanyak 55 orang, target yang peneliti maksud adalah target yang sudah ditetapkan perusahaan untuk per individu mencapai 80 juta rupiah untuk satu kuartalnya, berikut adalah data karyawan kontrak yang mencapai target :

Tabel 1.2 Data Karyawan Kontrak yang mencapai target

Kuartal	Karyawan kontrak yang mencapai target	Total karyawan kontrak	Presentase
Q ₄ 2018	27 orang	39 orang	69,23%
Q ₁ 2019	28 orang	43 orang	65,11%
Q ₂ 2019	41 orang	55 orang	74,54%
Q ₃ 2019	23 orang	59 orang	38,98%

Sumber : The Body Shop Area Joglosemar, 2019

Adanya pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ternyata memiliki pengaruh yang beragam terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat di buktikan dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Vico (2013) yang meneliti tentang Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan, menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja tetapi tidak signifikan, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja tetapi tidak signifikan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Yusritha (2013) yang meneliti tentang Disiplin Kerja dan Kompensasi pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan. menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara hasil penelitian Purwanti (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dengan Religiusitas sebagai variabel moderating terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menemukan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daya Manunggal. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja serta variabel religiusitas memperkuat motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada obyek amatan dan variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini lebih berfokus pada perdagangan ritel. Sedangkan penelitian terlebih dahulu lebih berfokus pada penunjang pemerintahan seperti yang dilakukan oleh Vico (2013) di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Serta variabel yang peneliti gunakan seperti produktivitas kerja sebagai variabel dependen, untuk variabel independen sendiri peneliti memilih Motivasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas dan hasil penelitian yang berbeda maka peneliti tertarik meneliti kembali variabel-variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak pada The Body Shop Area JOGLOSEMAR”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan kontrak The Body Shop area Joglosemar.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan kontrak The Body Shop area Joglosemar.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan kontrak The Body Shop area Joglosemar.
4. Motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan kontrak The Body Shop area Joglosemar .

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan kontrak di The Body Shop area Joglosemar.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan kontrak di The Body Shop area Joglosemar.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan kontrak di The Body Shop area Joglosemar.

4. Menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kontrak di The Body Shop area Joglosemar.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi The Body Shop dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Agar terciptanya target penjualan yang lebih optimal.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah di peroleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan,

seperti masalah mengenai motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang terjadi di The Body Shop dan efeknya terhadap produktivitas kerja.

1.5. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan menghindari pembahasan menjadi terlalu luas, maka penulis perlu membatasinya, adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah Responden di batasi pada karyawan kontrak karena peneliti melihat karyawan kontrak cenderung lebih produktif dibandingkan karyawan tetap, Serta karyawan kontrak cenderung lebih fresh karena berumur di usia produktif .