

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut tidak hanya memiliki modal, teknologi, dan fasilitas produksi yang memadai, tetapi juga mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif. Karyawan merupakan bagian penting dalam menjalankan kegiatan operasional karena terlibat langsung dalam proses pekerjaan dan pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, produktivitas karyawan menjadi salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan kemampuan perusahaan menghasilkan output secara optimal.

Produktivitas karyawan menunjukkan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan banyaknya hasil yang diperoleh, tetapi juga berkaitan dengan kualitas, ketepatan waktu, dan penggunaan sumber daya dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Khatri et al. (2022), produktivitas dapat dipahami melalui hubungan antara output yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan. Dengan demikian, produktivitas karyawan menjadi salah satu ukuran penting dalam melihat keberhasilan perusahaan dalam mengelola tenaga kerjanya.

Produktivitas dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Auliyani & Mulyanti (2023) menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berkaitan dengan produktivitas kerja. Motivasi kerja berhubungan dengan dorongan dan semangat karyawan dalam melaksanakan

pekerjaan. Kompetensi berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan, sedangkan lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi fisik maupun nonfisik yang mendukung karyawan dalam bekerja. Febrian & Jacobus (2022), Sutrisno (2023), dan Ismoyo (2023) juga menempatkan aspek-aspek tersebut sebagai bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Permasalahan tersebut menjadi lebih penting pada industri gula yang mempunyai karakter produksi musiman. Kegiatan produksi pada musim giling menuntut kesiapan tenaga kerja dalam periode yang relatif terbatas sehingga perusahaan perlu memastikan tenaga kerja yang tersedia mampu menjalankan pekerjaan secara optimal. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2022) menjelaskan bahwa industri gula menghadapi tuntutan efisiensi produksi, biaya operasional, dan kualitas sumber daya manusia. Kondisi tersebut membuat produktivitas karyawan menjadi bagian penting dalam menjaga kelancaran proses produksi.

PT SGN Pabrik Gula Gempolkerep merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri gula dan menjalankan kegiatan produksi dengan karakteristik musiman. Karyawan bagian produksi memiliki keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional, mulai dari proses gilingan hingga tahapan produksi berikutnya. Oleh karena itu, sebelum melihat perubahan produksi dan absensi, penting untuk memperjelas terlebih dahulu jumlah karyawan yang menjadi dasar penelitian.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi di PG Gempolkerep

Bagian Produksi	Jumlah (Orang)
Gilingan	150
Pemurnian	120
Masakan	120
Kristalisasi	90
Bengkel & Listrik	60
Gudang & Logistik	60
Total	600

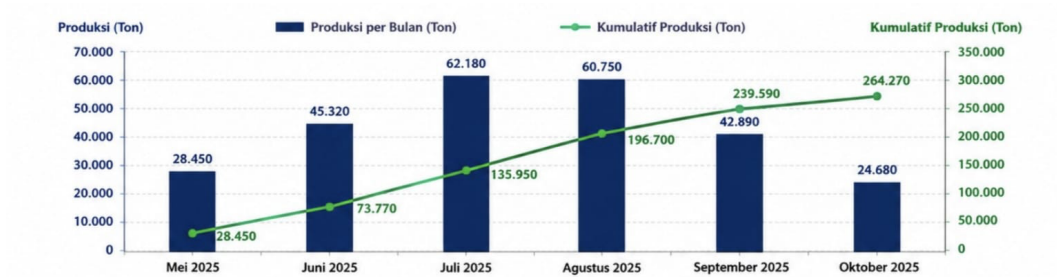
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan di PG Gempolkerep

Berdasarkan Tabel 1.1, jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian adalah 600 orang yang tersebar pada beberapa bagian produksi. Bagian Gilingan memiliki 150 karyawan, Pemurnian 120 karyawan, Masakan 120 karyawan, Kristalisasi 90 karyawan, sedangkan Bengkel & Listrik serta Gudang & Logistik masing-masing berjumlah 60 karyawan. Sebaran tersebut menunjukkan bahwa kegiatan produksi melibatkan tenaga kerja dari beberapa bagian yang memiliki tugas dan tanggung jawab berbeda.

Jumlah 600 karyawan tersebut menjadi dasar penting dalam penelitian karena seluruh karyawan yang terlibat dalam kegiatan produksi memiliki peran dalam pencapaian output perusahaan. Perbedaan bagian pekerjaan juga menunjukkan bahwa karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak sepenuhnya sama, sehingga produktivitas tidak cukup dilihat hanya dari jumlah tenaga kerja. Kemampuan, dorongan untuk bekerja, serta kondisi lingkungan kerja

perlu diperhatikan untuk memahami mengapa produktivitas karyawan dapat berbeda dalam menjalankan kegiatan produksi.

Gambar 1.1 Perkembangan Produksi Mei–Oktober 2025



Berdasarkan Gambar 1.1, produksi pada Mei 2025 sebesar 28.450 ton, kemudian meningkat menjadi 45.320 ton pada Juni dan mencapai 62.180 ton pada Juli. Setelah mencapai titik tertinggi pada Juli, produksi sedikit menurun menjadi 60.750 ton pada Agustus, kemudian turun menjadi 42.890 ton pada September dan 24.680 ton pada Oktober. Data tersebut memperlihatkan bahwa output produksi mengalami perubahan yang cukup besar sepanjang periode Mei sampai Oktober.

Perubahan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi kondisi produksi yang tidak sama pada setiap bulan. Produksi yang tinggi pada Juli dan Agustus perlu didukung oleh tenaga kerja yang mampu bekerja secara optimal, sedangkan penurunan produksi pada September dan Oktober perlu dilihat secara lebih kritis karena dapat berkaitan dengan perubahan kondisi operasional maupun kondisi tenaga kerja. Fenomena tersebut menjadi dasar untuk mengkaji produktivitas karyawan, bukan sekadar melihat besar kecilnya produksi.

Tabel 1.2 Produksi dan Karyawan yang Memproduksi Tahun 2025

Bulan	Produksi (Ton)	Karyawan yang Memproduksi (Orang)
Mei	28.450	587
Juni	45.320	589
Juli	62.180	600
Agustus	60.750	592
September	42.890	589
Oktober	24.680	585

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa perubahan produksi terjadi bersamaan dengan perubahan jumlah karyawan yang tersedia untuk kegiatan produksi. Pada Mei terdapat 587 karyawan yang memproduksi, Juni 589, Juli 600, Agustus 592, September 589, dan Oktober 585 karyawan. Juli merupakan bulan dengan produksi tertinggi sebesar 62.180 ton dan pada saat yang sama jumlah karyawan yang memproduksi mencapai 600 orang.

Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak selalu sama sepanjang musim giling. Namun, perubahan jumlah karyawan tidak dapat langsung dianggap sebagai satu-satunya penyebab perubahan produksi. Perbedaan produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh bagaimana karyawan menjalankan pekerjaan, kemampuan yang dimiliki, dan kondisi tempat kerja. Karena itu, data produksi dan karyawan ini digunakan sebagai gambaran awal

untuk mengarahkan penelitian pada faktor motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja.

Gambar 1.2 Tingkat Absensi Karyawan Mei–Oktober 2025



Sumber: Data absensi penelitian, diolah peneliti.

Berdasarkan Gambar 1.2, tingkat absensi mengalami perubahan selama musim giling. Absensi sebesar 2,1% pada Mei turun menjadi 1,8% pada Juni, 1,5% pada Juli, dan mencapai 1,4% pada Agustus. Setelah itu, absensi meningkat menjadi 1,9% pada September dan mencapai 2,5% pada Oktober. Pola tersebut menunjukkan bahwa kondisi kehadiran karyawan berubah dari awal hingga akhir periode produksi.

Perubahan absensi tersebut penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan ketersediaan tenaga kerja dalam kegiatan produksi. Pada periode Juli dan Agustus, produksi berada pada tingkat tinggi sementara absensi relatif rendah. Sebaliknya, pada September dan Oktober produksi menurun ketika absensi kembali

meningkat. Pola ini belum membuktikan hubungan sebab-akibat, tetapi menunjukkan adanya fenomena tenaga kerja yang perlu dikaji lebih lanjut dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan.

Permasalahan utama yang ditemukan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkerep adalah belum stabilnya produktivitas karyawan sepanjang musim giling, yang tercermin dari perubahan jumlah produksi dari bulan ke bulan. Kondisi tersebut terjadi bersamaan dengan perubahan jumlah karyawan yang tersedia dan tingkat absensi. Namun, kondisi tersebut belum dapat menjelaskan faktor internal yang menyebabkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan berbeda sepanjang periode produksi. Oleh karena itu, diperlukan pengujian terhadap motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja sebagai faktor yang diduga berkaitan dengan produktivitas karyawan.

Motivasi kerja (X1) menjadi faktor yang relevan karena berkaitan dengan dorongan, semangat, keterlibatan, dan kesediaan karyawan untuk menjalankan pekerjaan secara konsisten. Pada perusahaan dengan kegiatan produksi musiman, perubahan intensitas produksi dan tingkat kehadiran menjadi alasan penting untuk melihat apakah dorongan kerja karyawan mampu mendukung produktivitas. Fenomena tersebut tidak langsung membuktikan adanya masalah motivasi, tetapi menjadi dasar untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

Kompetensi (X2) berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas. Perbedaan bagian produksi seperti Gilingan, Pemurnian, Masakan, Kristalisasi, Bengkel & Listrik, serta

Gudang & Logistik menunjukkan bahwa karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang berbeda. Oleh karena itu, perlu diketahui apakah kompetensi yang dimiliki karyawan sudah mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan berpengaruh terhadap produktivitas.

Lingkungan kerja (X3) juga menjadi faktor yang relevan karena kegiatan produksi berlangsung dalam kondisi operasional dengan tuntutan fisik dan nonfisik. Kenyamanan, keamanan, suhu, kebisingan, aktivitas mesin, hubungan kerja, dan pengaturan pekerjaan dapat memengaruhi kondisi karyawan ketika melaksanakan tugas. Dengan demikian, perlu diketahui apakah lingkungan kerja yang dirasakan karyawan mendukung produktivitas mereka.

Berdasarkan uraian tersebut, produktivitas karyawan (Y) menjadi permasalahan utama yang perlu dijelaskan, sedangkan motivasi kerja (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja (X3) merupakan faktor yang diduga dapat memengaruhinya. Alur permasalahan penelitian menjadi lebih jelas, yaitu perubahan kondisi produksi dan tenaga kerja menjadi fenomena awal, kemudian diarahkan pada pertanyaan apakah faktor motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, tetapi masih terdapat perbedaan konteks dan kombinasi variabel. Fachmi dkk. (2025) meneliti kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas, tetapi belum memasukkan lingkungan kerja. Rahmawati & Sudibyo (2024) menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas, tetapi tidak menguji motivasi secara bersamaan. Sari & Sutanto (2025) meneliti motivasi pada

sektor agroindustri musiman, sedangkan Putra dkk. (2023) membahas lingkungan kerja pada industri berat. Hakim & Wibawa (2026) menguji motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan, tetapi dilakukan pada perusahaan yang beroperasi sepanjang tahun.

Perbedaan konteks tersebut menunjukkan adanya ruang penelitian pada industri gula dengan karakter produksi musiman. Penelitian ini menggabungkan motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja untuk menjelaskan produktivitas karyawan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkerep. Fenomena perubahan produksi, jumlah karyawan yang tersedia, dan absensi menjadi dasar empiris untuk menguji ketiga faktor tersebut terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkerep. Atas dasar tersebut, penelitian ini berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan kondisi pada PT. SGN Pabrik Gula Gempolkerep, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. SGN Pabrik Gula Gempolkerep?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. SGN Pabrik Gula Gempolkerep?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. SGN Pabrik Gula Gempolkerep?
4. Apakah motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan terhadap kompetensi terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat:

1. Menambah wawasan dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkait produktivitas karyawan.

b. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan

1. Sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja.

Bagi Karyawan

1. Memberikan pemahaman pentingnya motivasi, peningkatan kompetensi, dan adaptasi terhadap lingkungan kerja.

Bagi Peneliti

1. Sebagai penerapan ilmu yang telah dipelajari secara langsung di lapangan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka untuk menghindari perluasan pembahasan dan agar penelitian lebih terarah, penelitian ini dibatasi pada beberapa hal sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkerep.
2. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas karyawan.
3. Penelitian difokuskan pada karyawan PT SGN Pabrik Gula Gempolkerep yang terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan, baik karyawan tetap maupun tenaga kerja musiman.

4. Penelitian ini dilakukan dalam konteks industri gula dengan sistem produksi musiman (*seasonal production*) pada masa giling, sehingga hasil penelitian tidak digeneralisasikan pada seluruh sektor industri lainnya.
5. Pengukuran produktivitas karyawan dalam penelitian ini dibatasi pada aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi kerja berdasarkan persepsi responden melalui kuesioner penelitian.
6. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antar variabel penelitian.

