

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset penting karena manusia merupakan aset yang sangat berharga dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam menjalankan proses produksinya, suatu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan dapat mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Dalam perkembangannya, kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016). Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja

secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Terwujudnya peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memenuhi atau melebihi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Produktivitas menurut Hanaysha (2016:83) merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan.

Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang pertama adalah disiplin kerja. Menurut Sinambela (2017:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Tingginya tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya. Hal ini akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan yang hendak dicapai.

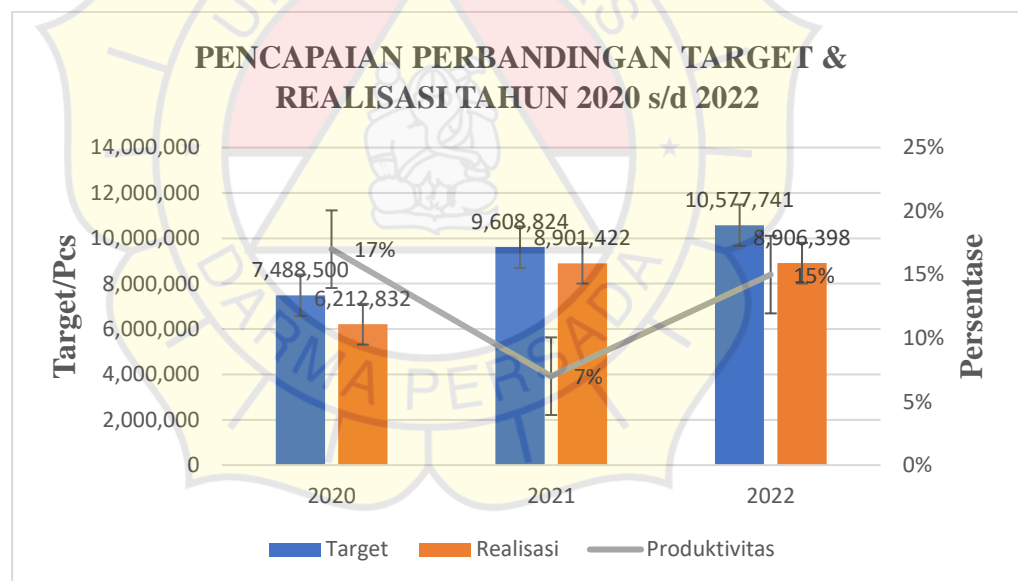
Faktor selanjutnya adalah bagaimana cara karyawan bekerja di perusahaan, hal ini bisa dilakukan dengan memberikan motivasi yang baik pada karyawan. Kasmir (2019:190) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Motivasi yang baik maka akan memacu semangat karyawan dalam bekerja, misalnya pemberian insentif atau bonus kepada karyawan. Dengan adanya motivasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka produktivitas juga meningkat.

Selain motivasi, produktivitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan. Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Faktor lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat membuat para karyawan merasa bergairah untuk bekerja yang nantinya akan berimbas pada semangat kerja dan peningkatan produktivitas.

PT Pulogadung Tempajaya berlokasi di JL. Pulogadung, No. 12, Kec. Cakung Kel. Rawa Terate Kawasan Industri Pulogadung. Produktivitas

karyawan dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari target tahunan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap HRD menyatakan bahwa terdapat beberapa penyebab menurunnya produktivitas karyawan seperti kurang disiplinnya karyawan, kurangnya motivasi kepada karyawan serta lingkungan kerja yang kurang kondusif yang menyebabkan kerjaan menjadi terhambat dalam penyelesaiannya. Dan berikut adalah data pencapaian perbandingan target dan realisasi tahun 2020 s/d 2022, adalah sebagai berikut :



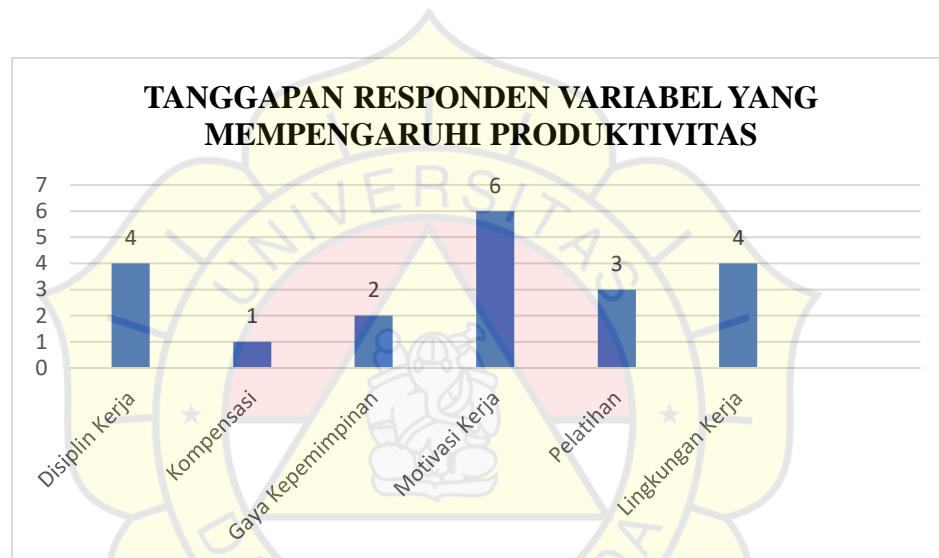
Sumber : Data diolah oleh peneliti

**Gambar 1. 1 Grafik Pencapaian Perbandingan Target & Realisasi Tahun 2020 s/d 2022**

Terlihat dari data yang diperoleh dari tahun 2020 hingga 2022 menunjukkan bahwa tiap tahunnya PT Pulogadung Tempajaya tidak pernah

mencapai target produksinya. Hal ini disebabkan karena terjadinya trouble dies, trouble tools dan trouble mesin.

Selain itu saya melakukan survey awal kepada 20 karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang dianggap mempengaruhi produktivitas sebanyak 4 karyawan, motivasi kerja sebanyak 6 karyawan, dan lingkungan kerja sebanyak 4 karyawan.

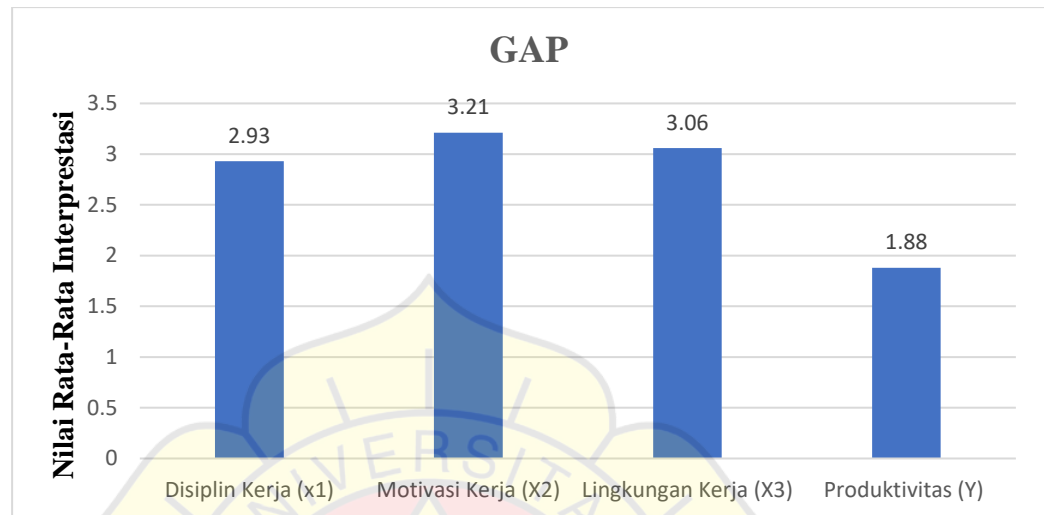


Sumber : Data diolah oleh peneliti

**Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden Variabel Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan**

Selanjutnya berdasarkan grafik GAP dengan mengacu pada table 3.7 Interpretasi Nilai Rata-Rata Variabel menyatakan bahwa variabel disiplin kerja 2,93 yang menunjukkan disiplin kerja yang sangat tinggi, selanjutnya variabel motivasi kerja sebesar 3,21 menunjukkan motivasi karyawan yang tinggi, dan variabel lingkungan kerja sebesar 3,06 menunjukkan bahwa

lingkungan kerja yang baik. Kemudian variabel produktivitas karyawan sebesar 1,88 menunjukkan bahwa produktivitas rendah.



Sumber : Data diolah oleh peneliti

### Gambar 1. 3 Grafik GAP

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik mengkaji permasalahan yang terjadi di PT Pulogadung Tempajaya mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pulogadung Tempajaya, sehingga penulis menetapkan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pulogadung Tempajaya”**.

## 1.1 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

### 1.1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan PT Pulogadung Tempajaya sangat tinggi namun produktivitas karyawan rendah.
2. Motivasi kerja karyawan PT Pulogadung Tempajaya tinggi namun produktivitas karyawan rendah.
3. Lingkungan kerja karyawan PT Pulogadung Tempajaya baik namun produktivitas karyawan rendah.

### **1.1.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan motivasi kerja, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan PT Pulogadung Tempajaya. Sedangkan status karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Pulogadung Tempajaya.

### **1.1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah diatas, maka permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Pulogadung Tempajaya.

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Pulogadung Tempajaya.
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Pulogadung Tempajaya.
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Pulogadung Tempajaya.

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pulogadung Tempajaya?
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pulogadung Tempajaya?
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pulogadung Tempajaya?
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pulogadung Tempajaya?

### **1.3 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis



Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan PT Pulogadung Tempajaya serta memperkuat penelitian terdahulu. Selain itu juga menjadi tambahan pengetahuan antara teori dengan terapan praktis dalam permasalahan di pekerjaan khususnya produktivitas karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Pulogadung Tempajaya.

### b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Pulogadung Tempajaya. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.