BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting serta berpengaruh dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Sampai saat ini sumber daya manusia masih menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi sekarang ini yang diiringi dengan kondisi menurunnya kondisi perekonomian akibat virus covid-19 yang terjadi di Indonesia.

Peran sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan dalam menciptakan keberhasilan. Kualitas sumber daya manusia dianggap sebagai kunci utama keberhasilan suatu perusahaan dalam bersaing antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia juga berfungsi sebagai penghasil barang dan jasa dalam suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu, bertugas untuk mengevaluasi performa tenaga kerja dan memastikan masing-masing tenaga kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunkan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan (Badriyah, 2017). Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang sudah menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu motivasi dan kedisiplinan pada karyawannya, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan (Denok Sunarsi, 2018).

Berdasarkan hasil pra survey penulis, tingkat produktivitas pada PT Berjaya Makmur Indonesia masih belum optimal. Manajer bagian teknik dan

produksi mengatakan bahwa hasil produksi pada PT Berjaya Makmur Indonesia sedang mengalami penurunan yang kemungkinan besar diakibatkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya motivasi dan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja serta faktor lingkungan kerja yang kurang mendorong.

Motivasi Kerja sebagai pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku sesuai dengan kewajiban yang diberikan perusahaan. Besar kecilnya prestasi karyawan berdampak pada motivasi kerja. Karena ketika karyawan mendapatkan penghargaan atau prestasi tertentu, dapat membuat karyawan lain termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (Kencana et al., 2021). Kurangnya penghargaan dari pencapaian yang didapatkan oleh karyawan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja. Selain itu, disebabkan juga kurangnya pengakuan atas kinerja yang telah dilakukan sehingga mengakibatkan minimnya motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja (Ozkeser, 2019).

Dimana motivasi pada PT Berjaya Makmur Indonesia masih perlu peningkatan, dikarenakan kurangnya penghargaan yang diterima karyawan atas hasil pencapaiannya yang membuat kurang termotivasinya karyawan dalam bekerja secara maksimal. Sehingga karyawan tersebut merasa tidak ada acuan atau target dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal ini tentu saja dapat merugikan pihak perusahaan karena produktivitas kerja yang kurang maksimal menjadi penghambat dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dengan adanya motivasi karyawan akan melakukan pekerjaan lebih maksimal lagi untuk mencapai target yang diinginkan oleh pihak perusahaan.

Disiplin Kerja merupakan sikap taat pada aturan-aturan yang berlaku di perusahaan. Baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sarana manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Balmaceda et al., 2019). Selain itu terdapat penelitian yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Denok Sunarsi,2018). Disiplin kerja dapat ditunjukkan dengan banyaknya karyawan masih datang telat, serta pimpinan yang kurang menjadi teladan bagi bawahannya, karena dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan

kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin (Marlapa, Eri, 2020). Pada PT Berjaya Makmur Indonesia terdapat beberapa permasalahan yang membuat penulis tertarik untuk meneliti seperti kurangnya kedisiplinan beberapa karyawannya dalam bekerja yang dapat berpengaruh terhadap menurunnya tingkat produktivitas dalam bekerja, misalkan dilihat dari segi absensi ketidakhadiran karyawan (alpha, izin, sakit, cuti) dan jumlah keterlambatan karyawan.

Untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan pada PT Berjaya Makmur Indonesia dalam absensi karyawan, peneliti mengambil populasi sebanyak 133 karyawan bagian staf teknik dan produksi serta staf pemasaran. Berikut adalah data absen karyawan pada PT Berjaya Makmur Indonesia:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Berjaya Makmur Indonesia, 2022.

Bulan	Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Sakit	Alpha	Cuti	Total
Januari	63	41	8	7	14	133
Februari	79	34	5	2	13	133
Maret	85	29	11	0	8	133
April	52	48	14	0	19	133
Mei	61	39	9	3	21	133

Sumber: PT Berjaya Makmur Indonesia, 2022.

Dapat disimpulkan berdasarkan tabel diatas bahwa masalah mengenai keterlambatan karyawan masih terjadi, tingginya tingkat keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat berdampak pada menurunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Karena masih banyak karyawan yang belum menyadari pentingnya kedisiplinan dan kurangnya motivasi, oleh karena itu peningkatan produktivitas karyawan tidak akan tercapai dengan begitu saja melainkan harus ada peran dari pihak perusahaan untuk memotivasi karyawannya, bukan hanya perusahaan yang harus memotivasi melainkan dari diri sendiri juga diperlukan.

Lingkungan Kerja adalah kondisi sekitar di mana seorang karyawan bekerja. Lingkungan kerja terdiri dari elemen-elemen seperti pengaturan, fitur

sosial, dan kondisi fisik yang mana dapat mempengaruhi perasaan sejahtera, hubungan di tempat kerja, kolaborasi, efisiensi, dan kesehatan karyawan. (Wei et al., 2018). Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Handaru et al., 2019).

Berdasarkan pra survey penulis pada lingkungan kerja di PT Berjaya Makmur Indonesia masih memerlukan pembenahan. Beberapa ruang kerja yang terlihat kurang penerangannya, kemudian sirkulasi udara pada bagian ruang produksi yang belum maksimal, selanjutnya kondisi kebersihan toilet dan kantin yang masih kurang bersih dan bau..

Berdasarkan uraian di atas terkait adanya permasalahan yang terjadi pada PT Berjaya Makmur Indonesia, serta didukung oleh hasil penelitian terdahulu. Maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **"Dampak Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Berjaya Makmur Indonesia, Jakarta".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat dampak antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Berjaya Makmur Indonesia, Jakarta ?
2. Apakah terdapat dampak antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Berjaya Makmur Indonesia, Jakarta ?
3. Apakah terdapat dampak antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Berjaya Makmur Indonesia, Jakarta ?
4. Apakah terdapat dampak antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Berjaya Makmur Indonesia, Jakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis yaitu :

1. Untuk mengetahui dampak antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Berjaya Makmur Indonesia, Jakarta.
2. Untuk mengetahui dampak antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Berjaya Makmur Indonesia, Jakarta.
3. Untuk mengetahui dampak antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Berjaya Makmur Indonesia, Jakarta.
4. Untuk mengetahui dampak antara motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Berjaya Makmur Indonesia, Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

   Penulisan penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir dalam meraih kelulusan Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Diharapkan dengan adanya penulisan penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pada masalah yang diteliti yaitu Dampak Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Bagi Universitas

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi yang bisa dimanfaatkan untuk kepustakaan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Perusahaan

   Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan serta bahan pertimbangan bagi perusahaan terkait dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang didapatkan, maka penulis akan membatasi penelitian ini agar tidak menyimpang dari permasalahan yang terdapat pada perusahaan terkait. Penelitian ini hanya berfokus pada dampak motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berjaya Makmur Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam pembuatan proposal skripsi ini, penulis menggunakan sistematika penulisan secara sederhana agar dapat mudah dipahami serta dapat memudahkan peneliti dalam menyusunnya. Berikut ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi, di antaranya **:**

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan proposal skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi landasan teori yang mendasari topic penelitian serta model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi mengenai desain dan tahapan penelitian, jenis data dan pengambilan sampel, metode analisis data serta teknik pengolahan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai hasil dan pembahasan deskripsi data, serta hasil olahan data.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN