

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara professional di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia bukan sekedar asset utama, tetapi asset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan dan dikembangkan. Sumber daya manusia adalah bagian penting organisasi dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Alfaruq & Tandiyono, 2023). Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui pelatihan keterampilan, dan diperhatikan kesejahteraannya (Fahmi, 2016).

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja dalam suatu organisasi, baik itu institusi ataupun perusahaan, yang berfungsi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Susan, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) terdiri dari dua, yaitu makro dan mikro. Sumber daya manusia makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan sumber daya manusia mikro yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan (Susan, 2019).

Sumber daya manusia adalah asset yang berfungsi sebagai modal dalam organisasi dan dapat diwujudkan menjadi potensi nyata eksistensi organisasi (Malayu, 2014). Sebuah perusahaan tentu saja memerlukan karyawan sebagai modal atau asset bagi organisasi. Sumber daya manusia juga dilihat sebagai perspektif investasi bagi organisasi lebih mengemuka. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar dalam sebuah organisasi, seperti peningkatan kemampuan agar lebih mendalam dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Wahyudi & Deby, 2023).

Berkurangnya produktivitas kerja karyawan ini terlihat dari para karyawan yang merasa kurang motivasi dan tidak disiplin terhadap peraturan perusahaan. Hal ini pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka, manajemen sebaiknya memahami apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Saat ini semakin banyak inovasi yang mempermudah segala kegiatan sebuah instansi perusahaan. Hal ini menuntut pihak perusahaan untuk menemukan cara dan kebijakan yang efektif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan dan targetnya. Agar perusahaan dapat berkembang dan unggul dalam menghasilkan produk dengan kualitas yang baik dimasa depan. Karena produktivitas kerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan kualitas dan citra perusahaan. Produktivitas merupakan sumber daya manusia yang menghasilkan suatu output yang efektif dan efisien (Adrian, 2022). Produktivitas kerja merupakan keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari sebelumnya

(Muliati & Susiana, 2023). Ketika membicarakan sikap karyawan seringkali yang dimaksud adalah produktivitas kerja mereka. Selain itu, yang melekat pada konsep ini adalah pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dengan lingkungan kerja yang seringkali tidak bisa dikatakan ideal, dan lain sebagainya selain tentang pekerjaan itu sendiri. PT. Nandya Karya Perkasa pada bagian produksi *welding* memiliki target produktivitas kerja sebanyak 5.000.000 pcs setiap tahunnya. Berikut adalah data produktivitas kerja di bagian produksi *welding* PT. Nandya Karya Perkasa selama 4 tahun terakhir.

Data Produktivitas Kerja di Bagian Produksi *Welding* PT. Nandya Karya Perkasa 2019-2022

Tabel 1.1 Data Produktivitas

Tahun	Hasil Produksi	Presentase Produktivitas
2019	4.887.293 pcs	97%
2020	4.673.259 pcs	93%
2021	4.598.627 pcs	91%
2022	4.536.189 pcs	90%

Sumber: HRD PT. Nandya Karya Perkasa

Berdasarkan data produktivitas yang telah diperoleh, laporan tahun 2019-2022 pada PT. Nandya Karya Perkasa terdapat beberapa presentase penurunan dari 4 tahun belakang. Di mulai pada tahun 2019 tingkat produktivitas sebesar 97%, tahun 2020 menurun akibat *pandemic* dan *lockdown* lalu menghasilkan produksi sebesar 93%, tahun 2021 masih menurun akibat *pandemic*, *lockdown*, dan juga pengurangan karyawan jadi hanya menghasilkan produksi sebesar 91%, dan di tahun 2022 juga masih sama lalu hanya menghasilkan produksi sebesar 90% karena

kurangnya tenaga kerja yang mengakibatkan suatu proses produksi di perusahaan tersebut menjadi menurun. Berdasarkan data tabel di atas diketahui tingkat produktivitas PT. Nandya Karya Perkasa masih kurang maksimal, dikarenakan tidak tercapainya jumlah target produksi yang diinginkan dalam sebuah perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerjanya tidak baik maka akan menimbulkan kebosanan dan membuat produktivitas kerjanya menurun (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya (Gultom & Nurmayasroh, 2021).

Faktor lain yang perlu diperhatikan juga yaitu disiplin kerja. PT. Nandya Karya Perkasa menerapkan peraturan yang ketat, walaupun demikian masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi aturan atau tidak disiplin. Banyak sifat manusia yang ingin bebas, sehingga tidak ada ikatan yang mengikat dirinya dari bentuk peraturan yang membatasi dirinya dalam semua kegiatan yang ia jalani, seperti terlambat masuk kerja, melanggar Standar Operasional Prosedur (SOP), dan kurangnya kesadaran dalam diri. Sehingga menurunkan penilaian produktivitas kerja karyawan tersebut. Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan. Disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk taat pada aturan dan norma yang berlaku (Suparyanto & Rosad, 2020). Disiplin yaitu metode manajer guna untuk menjalin komunikasi dengan karyawan (Panie et

al., 2023). Seseorang yang disiplin kerja akan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, sehingga dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas yang baik. Untuk melihat kedisiplinan karyawan bagian produksi *welding* PT. Nandya Karya Perkasa dalam absensi karyawan, peneliti mengambil populasi sebanyak 110 karyawan.

Berikut data absen karyawan kontrak bagian produksi *welding* di PT.

Nandya Karya Perkasa tahun 2022:

Tabel 1.2 Absensi Karyawan Bagian Produksi *Welding* PT. Nandya Karya Perkasa

Bulan	Terlambat	Sakit	Ijin	Cuti	Total
Januari	12	20	3	10	45
Februari	11	19	3	10	43
Maret	11	8	1	15	35
April	12	4	2	11	29
Mei	10	12	10	16	48
Juni	10	8	2	20	40
Juli	14	9	10	17	50
Agustus	13	22	7	8	50
September	15	11	14	5	45
Oktober	17	38	17	7	79
November	10	38	24	7	79
Desember	11	32	10	1	54
Total	146	221	103	127	597

Sumber: HRD PT. Nandya Karya Perkasa

Dilihat dari data tabel absensi karyawan di atas, dapat diketahui bahwa masih terlihat tingkat ketidakdisiplinan para karyawan. Dengan adanya absensi karyawan menyebabkan secara keseluruhan produktivitas kerja di PT. Nandya Karya Perkasa tidak stabil. Setiap perusahaan selalu berupaya yang terbaik untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, agar tercapai tujuan tersebut. Bila para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan yang lebih. Karyawan yang disiplin maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Hubungan antara disiplin kerja dengan

produktivitas kerja sangatlah erat sehingga dari variabel tersebut memberikan pengaruh serta kontribusi yang bermanfaat untuk memajukan perusahaan dalam mencapai tujuan khususnya pada perusahaan yang akan diteliti yaitu PT. Nandya Karya Perkasa.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan semangat bagi para pekerja untuk dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang optimal (Adrian, 2022). Motivasi ialah kegiatan seseorang agar menghasilkan sesuatu dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (Panie et al., 2023). Berkurangnya motivasi sangat berpengaruh terhadap perusahaan yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi menurun, seperti bekerja tidak maksimal karena merasa tidak ada acuan atau target dalam meningkatkan produktivitasnya. Maka dari itu, dengan adanya motivasi karyawan akan melakukan pekerjaan secara maksimal, untuk mencapai hasil yang diinginkan, karyawan juga akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang diberikan apabila perusahaan memperhatikan apa saja yang dibutuhkan karyawan dengan cara memberikan kesempatan dalam pengembangan karir serta kompensasi lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan lingkungan kerja pada PT. Nandya Karya Perkasa.

PT. Nandya Karya Perkasa dikenal sebagai perusahaan pembuat aneka suku cadang mobil dan motor yang terbuat dari metal (*metal part*). Meski begitu, produk yang paling banyak dibuat saat ini adalah suku cadang sepeda motor Honda, yang

diproduksi untuk PT. Astra Honda Motor. Tepatnya, 90% produknya adalah produk OEM untuk motor Honda. Dalam rangka memajukan perusahaan, PT. Nandya Karya Perkasa sangat mengutamakan kedisiplinan dalam bekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan dan memilih judul penelitian: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. NANDYA KARYA PERKASA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap lingkungan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik penelitian yang sama.

- b. Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai dasar pemikiran yang objektif bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan didalam kegiatan perusahaan sehingga mendapatkan solusi yang efektif dan tujuan yang diharapkan dapat berhasil dan tepat guna.

b. Bagi Peneliti

Berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir dalam menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis hanya melakukan pembatasan masalah pada bab pembahasan tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nandya Karya Perkasa” yaitu:

- a. Penelitian ini memfokuskan pada variabel yang dipilih yaitu variabel disiplin kerja, motivasi kerja, produktivitas kerja dan lingkungan kerja.
- b. Penelitian ini memfokuskan fenomena yang ada pada karyawan bagian produksi *welding* di PT. Nandya Karya Perkasa.

- c. Kriteria untuk pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi *welding* di PT. Nandya Karya Perkasa.
- d. Penelitian ini dilakukan mulai dari 29 Maret 2023 sampai 15 Mei 2023.

1.6 Sistematika Tugas Akhir

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai penulisan dalam penelitian ini, maka sistem penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang tinjauan teoritis teori-teori mengenai disiplin kerja, indikator disiplin kerja, teori motivasi kerja, indikator motivasi kerja, teori produktivitas kerja, indikator produktivitas kerja, teori lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja, tinjauan empiris, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, model konseptual penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data,

definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, serta metode analisis data, pengujian hipotesis dan analisis jalur.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, hasil analisis data, pembahasan dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUPAN

Bab ini berisikan kesimpulan, keterbatasan dan saran dalam sebuah penelitian.

