

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, produktivitas karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas yang tinggi tidak hanya mencerminkan efisiensi operasional, tetapi juga menjadi indikator meningkatkan hasil yang dicapai secara keseluruhan. Namun, pencapaian produktivitas optimal sering kali menghadapi berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan faktor internal seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pelatihan (*training*) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan permasalahan utama yang dihadapi dalam bidang ini adalah kurangnya perhatian terhadap desain dan manajemen lingkungan kerja secara menyeluruh. Banyak perusahaan lebih fokus pada target dan output, namun (Wahyuningsih, 2019). Setiap karyawan dianjurkan untuk memiliki sikap profesional dalam bekerja sehingga dapat mengoptimalkan keterampilan, waktu, tenaga, pengetahuan dan sumber daya yang dimiliki sesuai dengan bidang yang ditekuninya, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut (Sinaga & Silalahi, 2024).

Berdasarkan pengamatan peneliti mengenai masalah yang muncul di PT Nihon Seiki Indonesia yaitu kurangnya kedisiplinan dari beberapa karyawan dan rasa tanggung jawab terhadap penyelesaian terhadap tugas – tugas pekerjaan yang telah ditetapkan dalam rencana kerja. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan baik motivasi positif ataupun motivasi negatif. Hal ini mampu mempengaruhi hasil produktivitas kerja karyawan dan mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Nihon Seiki Indonesia.

Fenomena produktivitas karyawan yang terjadi di PT. Nihon Seiki Indonesia mengalami penurunan, dikarenakan penyelesaian tugas-tugas pekerjaan berdasarkan target yang telah ditetapkan dalam rencana kerja (*work plan*) menurun.

Bulan Tahun 2024	Target	Realisasi	Hasil %
Januari	15 Unit	10 Unit	90%
Februari	12 Unit	8 Unit	80%
Maret	15 Unit	10 Unit	90%
April	12 Unit	9 Unit	80%
Mei	10 Unit	6 Unit	50%
Juni	10 Unit	8 Unit	80%
Juli	15 Unit	10 Unit	90%
Agustus	12 Unit	9 Unit	80%
September	10 Unit	6 Unit	50%
Oktober	10 Unit	6 Unit	50%
November	10 Unit	8 Unit	80%
Desember	10 Unit	6 Unit	50%

Sumber : Data dioalah peneliti, 2025

Motivasi Kerja adalah semangat atau dorongan kerja individual atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Dimana kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu melalui, pelaksanaan tugas. motivasi kerja akan memberikan energi untuk berkerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan

seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Motivasi Kerja berperan sebagai pendorong internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan target yang ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, kreativitas, dan daya juang yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya (Wardani, 2024). Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, terutama di Tengah tekanan kerja, tuntutan target yang tinggi, minimnya pengakuan, dan penghargaan.

Permasalahan utama yang muncul adalah masih rendahnya produktivitas karyawan yang disinyalir berkaitan dengan fluktuasi atau penurunan tingkat motivasi kerja. Banyak perusahaan mengalami tingkat turnover yang tinggi, rendahnya semangat kerja, dan lemahnya inisiatif individu dalam menyelesaikan tugas secara proaktif. Beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, sistem insentif, budaya organisasi, hingga keseimbangan kehidupan kerja-keluarga turut mempengaruhi motivasi kerja, namun belum seluruhnya diteliti secara komprehensif dalam konteks organisasi di perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang fokus dan terstruktur untuk mengevaluasi secara empiris seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Lingkungan Kerja adalah lingkungan yang dimana karyawan dalam perusahaan melakukan pekerjaannya. Agar karyawan bersikap positif pada pekerjaannya maka harus diciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, sehingga mereka berupaya mencapai tujuan organisasi. Lingkungan Kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Didalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. “Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”. Faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran karyawan dan pimpinan sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut.

Permasalahan utama yang dihadapi dalam bidang ini adalah kurangnya perhatian terhadap desain dan manajemen lingkungan kerja secara menyeluruh. Banyak perusahaan lebih fokus pada target dan output, namun Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas. Misalnya, penelitian (Kenny Hansfian et al. 2022) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan pada sektor produksi. Sementara itu, studi oleh (Tri Mulyani dan Rifqi Pratama 2023) menyebutkan bahwa lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan interpersonal dan gaya kepemimpinan juga berperan besar. namun demikian, belum banyak penelitian yang mengintegrasikan kedua aspek (fisik dan non-fisik) secara simultan,

dan masih sedikit yang dilakukan di konteks lokal seperti perusahaan manufaktur di Indonesia, termasuk perusahaan seperti PT. Nihon Seiki Indonesia.

Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap bekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Misbahudin Muayyad & Irma Oktafia Gawi, 2021) .

Permasalahan utama dalam konteks ini adalah bahwa banyak organisasi belum secara maksimal mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga terjadi ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan kondisi aktual di tempat kerja. Tantangan yang dihadapi termasuk dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam merancang sistem penghargaan yang adil, membangun komunikasi yang efektif, dan menciptakan iklim kerja yang mendukung. Selain itu, munculnya tren kerja fleksibel, perubahan ekspektasi generasi pekerja, serta tekanan ekonomi global turut menambah kompleksitas dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan. Kondisi ini menjadi landasan penting bagi perlunya penelitian lebih lanjut untuk menggali hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas secara lebih terstruktur dan kuantitatif.

Penelitian ini berpotensi menjelaskan bagaimana produktivitas karyawan dapat berpengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. berdasarkan uraian dan fenomena tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. NIHON SEIKI INDONESIA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, antara lain :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah permasalahan diatas, Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

3. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi untuk menambah informasi, wawasan, ilmu pengetahuan serta bahan referensi khususnya bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji topik – topik relevan mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dalam melakukan penelitian selanjutnya. inovasi produk, kualitas produk dan citra merek terhadap kinerja pemasaran yang bisa dijadikan sarana untuk menerapkan teori yang telah diterima. Serta menambah wawasan peneliti yang dapat dipergunakan sebagai bekal dalam dunia kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan produktivitas terhadap karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat dan mampu memberikan kontribusi kepada pihak Perusahaan menentukan arah kebijakan pihak manajemen dalam rangka meningkatkan motivasi kerja, lingkungan kerja

dan kepuasan kerja dengan memperhatikan variabel yang meliputi kepuasan kerja.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam membuat dan mengembangkan penelitian yang relevan berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Untuk dapat memberikan Gambaran yang lebih jelas mengenai keseluruhan dari penelitian ini, maka penulis melakukan pengelompokan materi menjadi beberapa bab yang disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan proposal skripsi ini.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab dua mencakup telaah teori mengenai literatur yang mendasari topik penelitian, hasil-hasil penelitian terdahulu (empiris), kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian menguraikan komponen-komponen yang terdiri atas desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, dan metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil analisis dan pembahasan, yaitu profil perusahaan, uji validitas dan realibilitas instrument dan pengujian pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan menggunakan analisis regresi linier berganda serta hasil pengujian hipotesis

BAB V PENUTUPAN DAN KESIMPULAN

Bab ini berisikan Kesimpulan hasil penelitian dan saran

