

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015). Manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk mengembangkan sistem operasi perusahaan, yang merupakan modal dan peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan maka dari itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik dan seefisien mungkin. Fungsi sumber daya manusia tidak dapat tergantikan oleh yang lain karena sumber daya manusia salah satu peranan penting perusahaan untuk mengembangkan perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuannya.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan diperlukan adanya sumber daya manusia agar tujuan tersebut tercapai. Perusahaan yang berkembang dan berkualitas biasanya tidak hanya memberikan pekerjaan kepada karyawan tetapi juga akan memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga perusahaan akan menerima umpan balik dari karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan kemudian produktivitas karyawan akan dilihat dan dinilai sangat baik oleh perusahaan. Meskipun perlengkapan kerja seperti sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh karyawan terpenuhi oleh perusahaan, namun tanpa dibantu oleh sumber daya manusia yang meyakinkan maka tujuan perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik.

Seorang karyawan yang baik, disiplin, berkualitas, dan memenuhi standar kelayakan yang akan mendukung kemajuan perusahaan dan memberikan kinerja yang baik dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, tetapi terkadang mempertahankan seorang karyawan yang berkualitas membutuhkan biaya yang cukup besar. Pada dasarnya sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan. Kegiatan perencanaan tenaga kerja tentu sangatlah penting bagi perusahaan dengan cara memperkerjakan karyawan yang bisa bekerja dengan baik sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan antara lain adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Oleh karena itu Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam pengembangan organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja dapat menjadi pemicu semangat dan merubah perilaku individu untuk mencapai tujuan secara sistematis dan terencana. Motivasi kerja dapat dianggap sebagai penggerak yang mendorong munculnya semangat dan juga memiliki kemampuan untuk mengubah perilaku individu menjadi lebih baik. Motivasi kerja juga dapat mencakup usaha untuk mendorong dan memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

Sedarmayanti (2017) mengartikan motivasi sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, yang berasal dari dalam atau luar dirinya, dan bersifat positif atau negatif. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja. Motivasi adalah kekuatan yang mengarahkan seseorang menuju suatu tujuan dan jarang muncul secara sia-sia. Setiap perusahaan bisnis memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan keinginan organisasi, diperlukan motivasi bagi individu yang bekerja di perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku manusia terhadap pekerjaannya, atau dengan kata lain, motivasi adalah cerminan perilaku manusia yang paling sederhana (Rizky, 2022).

Sikap kesediaan seseorang untuk taat dan patuh pada standar peraturan perusahaan disebut disiplin. Tujuan utama dari disiplin adalah untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar hadir tepat waktu, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi ditempat kerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan tingkat disiplin kerja yang tinggi seiring dengan tingkat produktivitas. Ini sejalan dengan temuan studi yang dilakukan oleh (Caissar et al., 2022).

Menurut Onsardi & Putri (2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja memiliki peran signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ini merupakan sarana komunikasi bagi manajer untuk memotivasi karyawan mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran

serta ketaatan terhadap peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Prakoso et al., 2022).

Selain itu, lingkungan kerja adalah segala hal yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk mengatur diri dalam menjalankan tugas yang diberikan di tempat kerjanya. Tempat kerja dalam suatu organisasi memiliki peran penting dalam kelancaran proses kerja, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas, tidak hanya dari segi kepuasan karyawan tetapi juga pengaruh produktivitasnya karyawan dapat diperhitungkan. Menurut Beno & Irawan (2019) dan penelitian lainnya, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada produktivitas karyawan, sehingga hal ini menjadi faktor yang sangat krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia perlu diberikan analisis mendalam dan perhatian khusus untuk meningkatkan efisiensi kerja (Hanaysha, 2016). Produktivitas sumber daya manusia dapat diukur dari seberapa tinggi efisiensi kerja yang mereka miliki dan kemampuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Santoni & Suana, 2018).

Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya. Karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Wahana Adireksa Pratama yang berlokasi di jalan Komplek Perkantoran *Business Park* Kebon Jeruk Blok I No.25 Jakarta Barat. PT. Wahana Adireksa Pratama merupakan perusahaan perdagangan yang bergerak dibidang sistem deteksi kebakaran dan gas, serta produk-produk instrumentasi lainnya. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2002. Perusahaan ini memiliki sertifikat ISO 9001 dan OHSAS 18001, serta menjadi distributor resmi untuk beberapa merek produk seperti *Crowcon Gas Detector*, *Flame Detector*, *Level Gauges*, dan *Turbine Meter*. Perusahaan ini juga memiliki pengalaman

dalam mengerjakan proyek-proyek nasional di bidang instalasi perpipaan, gas, dan energi. Alasan peneliti memilih PT. Wahana Adireksa Pratama sebagai lokasi penelitian adalah karena PT. Wahana Adireksa Pratama mempunyai visi “menjadi perusahaan perdagangan terkemuka di Indonesia yang menyediakan solusi total dalam sistem deteksi kebakaran dan gas, serta produk-produk instrumental lainnya, dengan mengutamakan kualitas, profesionalisme, dan tanggung jawab”. Visi tersebut dapat dilaksanakan oleh PT. Wahana Adireksa Pratama dengan meminimalkan adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi serta mampu meningkatkan produktivitas karyawannya.

Tabel 1.1
Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wahana Adireksa Pratama

No.	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kerja		
			2020	2021	2022
1.	Semangat kerja	100%	80%	83%	83%
2.	Kemampuan dalam bekerja	100%	90%	95%	93%
3.	Efisiensi	100%	88%	90%	87%
4.	Pengembangan diri	100%	83%	90%	88%
Rata-rata		100%	85,25%	89,50%	87,75%

Sumber: Data diolah oleh HRD PT. Wahana Adireksa Pratama

Dari table 1.1 dapat dilihat bahwa penilaian produktivitas karyawan pada tahun 2020-2022 mengalami penurunan dan kenaikan (fluktuasi). Terlihat dari tahun 2020 rata-rata pencapaian produktivitas 85,25%, meningkat menjadi 89,50% pada tahun 2021. Namun pada tahun 2022, mengalami penurunan menjadi 87,75%. Secara umum produktivitas karyawan di PT. Wahana Adireksa Pratama belum optimal dikarenakan belum tercapainya target produktivitas karyawan 100%. Oleh sebab itu manajemen perusahaan harus mencari solusi agar karyawan PT. Wahana Adireksa Pratama mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Wahana Adireksa Pratama dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wahana Adireksa Pratama”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Adireksa Pratama?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Adireksa Pratama?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Adireksa Pratama?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Adireksa Pratama
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Adireksa Pratama
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Adireksa Pratama

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian mengarah kepada kepentingan objektif, sehingga diterapkan untuk membantu pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan perumusan kebijakan bagi pihak-pihak yang memanfaatkan hasil penelitian, yaitu:

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan kepada PT. Wahana Adireksa Pratama, khusus nya mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan PT. Wahana Adireksa Pratama

- b. Bagi Penulis

Untuk dapat menciptakan mahasiswa yang tanggap dan kritis akan kondisi persoalan-persoalan yang terjadi pada perusahaan, serta menambah pengetahuan dan wawasan tentang motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin

kerja yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada umumnya. Penelitian ini juga merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program strata satu atau sarjana Ekonomi Manajemen Universitas Nasional

c. Bagi Pembaca lainnya

Dapat bermanfaat sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan pengetahuan khususnya bagi mereka yang berhubungan dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

