

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menghasilkan produktivitas karyawan yang tinggi untuk keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM memegang peranan dalam aktivitas perusahaan. Keberhasilan perusahaan selain didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas juga didukung oleh penggunaan teknologi canggih. Hal tersebut sangat mutlak diperlukan dalam rangka mencapai produktivitas.

Faktor Peningkatan produktivitas karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Oleh karena itu usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan merupakan tantangan bagi manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Produktivitas kerja secara teknis merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan [1]. Salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Faktor manusia merupakan faktor produktivitas yang terpenting, maka dalam pengelolaannya pun harus berbeda dari faktor produksi lain [1].

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Alasan dari hal ini karena motivasi merupakan pendorong semangat kerja bagi karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong atau menggerakkan seseorang atau karyawan untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan tertentu kearah yang lebih baik [2]. Tanpa motivasi, seseorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Faktor disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Yang merupakan suatu kekuatan bagi sumber daya manusia. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [3]. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerja sama dan kesadaran yang tinggi dari para sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Selain motivasi dan disiplin kerja, peningkatan produktivitas kerja juga dapat dilakukan dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Sumber Daya Manusia dalam menyelesaikan tanggung jawabnya kepada perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan [4]. Lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan perlu di perhatikan agar membawa dampak yang baik untuk meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Penelitian ini dilakukan pada PT Sumatera Telaga Tapioka salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha pengelolaan tepung tapioka yang berlokasi di Jl,Ir Juanda Km.4 Desa Brohol,Tebing Tinggi. Tepung tapioka adalah salah satu hasil olahan dari singkong. Tepung tapioka sering digunakan sebagai pengganti tepung sagu karena sifat keduanya hampir sama. Industri tepung tapioka merupakan industri yang memiliki peluang dan prospek perkembangan yang baik untuk memenuhi permintaan pasar.

Berdasarkan wawancara dari karyawan PT Sumatera Telaga Tapioka, karyawan menyatakan bahwa telah terjadi perubahan dalam sistem pemberian insentif yang menyebabkan penurunan motivasi karyawan dalam bekerja. Insentif yang biasanya diberikan setiap dua minggu sekali berubah menjadi satu bulan sekali. Perusahaan menetapkan kebijakan tersebut dikarenakan adanya masalah dalam faktor keuangan.

Disiplin karyawan pada PT Sumatera Telaga Tapioka memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah. Masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Mengacu pada standar jam kerja yang ditetapkan oleh PT Sumatera Telaga Tapioka yaitu dimulai dari pukul 08.00 wib – 16.00 wib dengan waktu istirahat selama 1 jam. Beberapa karyawan masih ada yang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan dan istirahat yang terlalu lama. Hal ini dikarenakan perusahaan kurang memberikan sanksi kepada karyawan yang telat.

Lingkungan kerja dalam PT Sumatera Telaga Tapioka masih kurang kondusif, dikarenakan di dalam lingkungan fisik terdapat lingkungan yang kurang nyaman seperti pada ruangan bagian produksi dimana kurangnya ventilasi udara yang mengakibatkan ruangan menjadi panas. Hal ini membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumatera Telaga Tapioka Tebing Tinggi”**.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang di kemukakan diatas, maka yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumatera Telaga Tapioka?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumatera Telaga Tapioka?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumatera Telaga Tapioka?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumatera Telaga Tapioka?

1.3. Ruang lingkup penelitian

Penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumatera Telaga Tapioka Tebing Tinggi”. Ruang lingkup pada penelitian ini dibatasi pada :

1. Variabel terikat
Y : Produktivitas kerja karyawan
2. Variabel bebas
X₁ : Motivasi
X₂ : Disiplin Kerja
X₃ : Lingkungan Kerja
3. Objek pengamatan

Objek pengamatan dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Sumatera Telaga Tapioka.

4. Tahun pengamatan : 2018-2019

1.4. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumatera Telaga Tapioka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumatera Telaga Tapioka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumatera Telaga Tapioka.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumatera Telaga Tapioka secara partial dan simultan.

1.5. Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Untuk memberi masukan secara teoritis kepada perusahaan dalam menyusun kebijakan mengenai motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang akan diberlakukan bagi perusahaan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan PT Sumatera Telaga Tapioka di Tebing Tinggi dalam mengambil sebuah keputusan peningkatan produktivitas karyawan di masa yang akan datang melalui motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh allimudin (2015) dengan judul “Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Putra Bintang Borneo Timur Di Samarinda [5]”.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu terdapat pada:

1. Variabel bebas pada penelitian terdahulu adalah motivasi, sedangkan dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel-variabel berikut:
 - a. Disiplin kerja, alasan menambah variabel disiplin kerja karena disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada di perusahaan tempat karyawan bekerja. Selain itu disiplin adalah sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan dan meningkatkan produktivitas [6].
 - b. Lingkungan kerja, alasan menambahkan variabel lingkungan kerja karena lingkungan kerja adalah salah satu faktor kondisi dimana para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya atau tidak, sebab lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan akan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari

[7]. Tumbuhnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat pegawai lebih terdisiplin untuk bekerja serta meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Objek penelitian pada penelitian terdahulu adalah PT Putra Bintang Borneo Timur di Samarinda (2015). Sedangkan dalam penelitian ini pada PT Sumatera Telaga Tapioka di Tebing Tinggi (2018).



UNIVERSITAS MIKROSKIL