

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Grup dengan banyak tujuan disebut Korporasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia (SDM), pengelolaan uang, bahan baku, mesin, dan teknologi merupakan komponen penting dari operasi bisnis sehari-hari. Perusahaan hendaknya memberikan perhatian yang berkaitan dengan beberapa faktor produksi itu sendiri, melalui hal tersebut perusahaan diberikan tuntutan guna mampu melakukan pengelolaan secara semaksimal mungkin utamanya pada bidang SDM yang menjadikan mampunya karyawan melakukan pekerjaannya secara lebih efektif serta efisien (Prasetya, 2018). Keberadaan sumber daya manusia merupakan asset penting untuk keberlangsungan hidup dari perusahaan. Manusia berperan sebagai objek yang menggerakkan serta menentukan berjalannya perusahaan ataupun organisasi sehingga ketika tidak terdapat suatu SDM yang bagus segala aktivitas di perusahaan tidak bisa terselenggara secara baik.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bisa dimaknai selaku ilmu serta seni yang melakukan pengaturan pada hubungan serta peran dari tenaga kerja yang efektif serta efisien dalam memberikan bantuan untuk mewujudkan sebuah tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat (Hasibuan, 2019:10). Tujuan utama perusahaan yakni mendapatkan laba serta berhasil menjadi yang paling baik untuk memberikan pemenuhan akan kebutuhan konsumen. Berdasarkan dua tujuan itu, perusahaan diberikan tuntutan guna selalu memproduksi memberikan hasil yakni sebuah produk yang bermutu serta berkualitas baik. Dengan demikian produktivitas karyawan dinilai sangat penting bagi perusahaan, sebab melalui produktivitas yang baik perusahaan sanggup

melakukan penyediaan pada produk yang diperlukan oleh konsumen secara berlanjut serta seiring melalui hal tersebut sasaran laba perusahaan bisa diraih.

Produktivitas ialah sebuah pada aktivitas produksi selaku perbandingan antara *output* ataupun luaran bersama *input* ataupun masukan. Produktivitas ialah sebuah pengukuran yang membuktikan bagaimanakah sumber daya dapat dilakukan pengaturan serta pemanfaatannya secara baik guna meraih hasil yang optimal. Produktivitas bisa dipakai selaku tolok pengukuran akan kesuksesan perusahaan untuk memberikan hasil barang ataupun jasa. Yang menjadikan makin tingginya perbandingannya sehingga makin tinggi produk yang dihasilkan, Menurut Hasibuan dalam (Busro, 2018:341).

Banyak faktor yang bisa memberikan pengaruh akan tinggi ataupun rendah tingkatan produktivitas kerja karyawan di antaranya ialah motivasi, disiplin kerja yang berasal dari diri karyawan serta di dukung oleh lingkungan kerja yang menjadi tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap hari. Hal ini memungkinkan PT. Nutricell Bahari Lestari Kab. Sidoarjo untuk mencapai tujuan produktivitas kerja yang maksimal dengan memastikan bahwa setiap karyawan cukup termotivasi, disiplin tinggi, dan didukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif.

Motivasi kerja sebagai peran penting yang diperlukan untuk tiap organisasi, tinggi ataupun rendah tingkatan produktivitas kerja karyawan secara umum bisa memberikan pengaruh pada produktivitas organisasi itu sendiri. Sebab motivasi menjadi dorongan untuk karyawan guna melakukan pekerjaannya lebih giat serta menumbuhkan rasa semangat ketika melakukan pekerjaannya dan juga kepuasan untuk melaksanakan pekerjaan secara baik. Sehingga motivasi ialah kondisi pada seorang individu yang merupakan dorongan akan kehendak seseorang guna beraktivitas untuk meraih sebuah tujuan. Produktivitas kerja karyawan di PT. Nutricell Bahari Lestari mengalami penurunan dikarenakan

rendahnya motivasi karyawan yang kurang optimal. Sehingga kurang optimalnya kerja karyawan di lingkungan perusahaan dapat mempengaruhi hasil produksi, yang disebabkan perlengkapan kerja yang tersedia belum maksimal, kurangnya rasa semangat kerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada pencapaian target produksi. Maka pimpinan yang baik akan mampu memberikan motivasi terhadap karyawannya dalam bekerja sesuai dengan tujuan.

Adapun definisi motivasi menurut Hafidzi dkk (2019:52), motivasi ialah “suatu tindakan yang menumbuhkan sebuah semangat kerja seorang individu supaya sanggup melakukan kerja sama dan melakukan pekerjaannya secara efektif untuk mencapai kepuasan”. Menurut Afandi (2018:23), “kehendak yang berasal dari dalam diri seseorang karena ia mempunyai inspirasi, dan berkeinginan untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan dengan senang hati yang membantu hasil kegiatan tersebut memperoleh hasil yang sangat baik dan bermutu tinggi” Pemasalahan yang berhubungan dengan motivasi pada PT. Nutricell Bahari Lestari di Sidoarjo, kurangnya semangat pekerja ketika melakukan pengerjaan akan tugasnya sebab tidak terdapatnya tunjangan yang berkesinambungan dengan *reward* dari pimpinan yang menjadikan pekerja kurang antusias pada proses bekerja. Karyawan diharapkan sanggup melakukan pekerjaannya secara efektif serta melakukan integrasi bersama seluruh daya upaya guna meraih kinerja secara optimal.

Upaya untuk melakukan peningkatan pada produktivitas kerja karyawan tiap perusahaan hendaknya memberikan perhatian lebih pada tingkat disiplin kerja. Individu yang menunjukkan tingkat disiplin dan tanggung jawab yang tinggi dalam usaha sehari-hari mereka memberikan contoh yang sangat baik bagi orang lain di sekitar mereka. Di mana semua yang dia lakukan harus disesuaikan agar sesuai dengan seperangkat aturan yang harus diikuti oleh

setiap karyawan untuk mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaan mereka. Disiplin kerja muncul dari dalam diri sendiri dengan naluri saat melaksanakan suatu persoalan yang berhubungan bersama sikap-sikap, perilaku serta sanggup mengendalikan sebuah permasalahan. Apabila disiplin kerja tidak diperhatikan menyebabkan tujuan yang akan diraih tidak bisa terlaksana dengan efektif serta efisien pada produktivitas karyawan.

Bagi perusahaan disiplin kerja amatlah penting dibutuhkan supaya pekerja bisa melakukan tanggung jawab mengenai pekerjaan yang dibebankan kepada para pekerja. Disiplin kerja tidak hanya diamati berdasarkan dari absensi namun dapat diberikan penilaian berdasarkan dari sikap pekerja itu sendiri pada menjalankan pekerjaan, sehingga dapat melakukan penjaminan akan kelancaran untuk melakukan setiap tugas dan mendapatkan hasil kerja yang baik. Untuk pekerja yang memiliki rasa disiplin kerja yang tinggi sehingga pekerja mampu mendapatkan suasana kerja yang memberikan perasaan senang, tepat waktu yang disesuaikan pada perencanaan yang menjadikan bisa dicegahnya pemborosan waktu.

Karyawan memiliki tugas disetiap bagian-bagian yang sesuai dengan jobdesk untuk melaksanakan kegiatan operasional di lingkungan kerja perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif berperan sebagai hal yang mendukung produktivitas pekerja, sedangkan kebalikannya apabila lingkungan yang tidak nyaman dapat memberikan gangguan pada konsentrasi bekerja. Permasalahan yang muncul pada lingkungan perusahaan tidak boleh disingkirkan begitu saja. Kesadaran karyawan dan manajemen adalah benih dari mana tempat kerja yang menyenangkan dan produktif dapat tumbuh.

Perusahaan amat memerlukan produktivitas kerja pekerja yang optimal supaya mendapatkan hasil semaksimal mungkin, sehingga amatlah penting untuk perusahaan guna memberikan perhatian lebih dari sisi pemberian

motivasi untuk pekerja misalnya *reward* ataupun bonus. Persoalan itu sendiri dilaksanakan supaya pekerja tidak cepat puas yang menjadikan adanya suatu peningkatan pada produktivitas dan dapat meraih tujuan yang diharapkan.

PT. Nutricell Bahari Lestari di Sidoarjo, perusahaan yang melakukan pergerakan pada bidang pet food, pada aktivitas usaha pada PT. Nutricell Bahari Lestari selalu memberikan perhatian lebih kepada permasalahan - permasalahan yang timbul ditengah pekerja supaya tidak menghambat upaya meraih tujuan perusahaan. Permasalahan yang seringkali muncul pada PT. Nutricell Bahari Lestari adalah karyawan yang hadir terlambat serta sering izin tidak tepat waktu dapat mempengaruhi jalannya kegiatan operasional. Sehingga berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan terdapatnya dibutuhkan terdapatnya hukuman yang tegas untuk para pekerja yang melakukan pelanggaran supaya lebih tertib ketika melakukan pekerjaannya diperusahaan. Data hasil penilaian produktivitas karyawan selama 6 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2016-2021, memperkuat argumen bahwa tempat kerja yang nyaman, disiplin karyawan, dan perputaran karyawan yang rendah berdampak negatif pada produktivitas kerja dalam organisasi. lingkungan yang diciptakan oleh bisnis:

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja PT. Nutricell Bahari Lestari

Tahun	Target	Capaian
2016	80%	80%
2017	80%	80%
2018	81%	75%
2019	80%	81%
2020	82%	75%
2021	82%	72%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasar Tabel 1.1 bisa diamati bahwasanya pengukuran produktivitas kerja karyawan menggunakan 3 aspek yang disesuaikan pada harapan di tahun

2016 sejumlah 80% serta di tahun 2017 pun memenuhi sejumlah 80%, di tahun 2018 perusahaan menaikkan target sebesar 81% dan hasil yang didapat pada tahun tersebut mengalami penurunan sebesar 75% kemudian di tahun 2019 pihak perusahaan melakukan penurunan pada target sebab hasil memenuhi menjadi 80% serta meningkat hasil sejumlah 81%, di tahun 2020 meningkatkan target sebesar 82% dan mengalami penurunan hasil sebesar 75% ditahun 2021 target masih tetap 82% serta menurunkan hasil sejumlah 72%.

Keadaan itu sendiri mengakibatkan ketidakstabilan hasil produktivitas kerja pekerja. Persoalan itu sendiri disebabkan kedisiplinan pekerja yang tidak seimbang yang menjadikan adanya dampak pada perilaku kerja yang dapat memberikan pemenuhan pada target pada tahun 2016 dan 2017. Tingkat pencapaian produktivitas kerja belum cukup optimal, karena semakin tinggi target capaian produktivitas dari tahun ke tahunnya yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Persoalan itu sendiri dikarenakan ke depannya tantangan yang ditemui oleh perusahaan semakin besar. Sehingga diinginkan pekerja dapat memberi produktivitas kerja yang optimal saat diberikan penugasan yang menjadikan dapat meraih target serta mempertahankan eksistensi perusahaan dan juga menjawab tantangan ke depannya. Kejenuhan menjadi pekerja yang memiliki tugas yang diberi oleh perusahaan menjadikan ketidakstabilan produktivitas kerja karyawan. Tingkat produktivitas pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi, etos kerja, dan lingkungan kerja yang dimiliki pegawai. Faktor-faktor ini dan lainnya dapat berkontribusi pada kejenuhan yang dialami pekerja.

Maka berdasarkan hal tersebut, produktivitas kerja amatlah penting dilakukan penerapannya pada perusahaan guna melakukan pemenuhan pada hasil produksi yang berkualitas, mutu serta rasa kepuasan pada konsumen. Didasari kondisi yang telah diuraikan oleh peneliti sebelumnya, oleh karena itu

peneliti memilih penelitian berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. NUTRICELL BAHARI LESTARI DI SIDOARJO”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar dari latar belakang penelitian tersebut, kemudian di identifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nutricell Bahari Lestari di Sidoarjo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh produktivitas kerja karyawan pada PT. Nutricell Bahari Lestari di Sidoarjo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nutricell Bahari Lestari di Sidoarjo?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nutricell Bahari Lestari di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasar dari masalah yang sudah dilakukan perumusan pada rumusan masalah, kemudian tujuan dari penelitian yakni :

1. Pertama, kami ingin tahu bagaimana karyawan di PT. Nutricell Bahari Lestari di Sidoarjo merasa ingin masuk kerja setiap hari.
2. Mengetahui bagaimana disiplin karyawan pada PT. Nutricell Bahari Lestari di Sidoarjo mempengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas.
3. Mempelajari efek dari PT. Setting kantor Nutricell Bahari Lestari pada output pekerja di Sidoarjo.

4. Secara khusus ingin mengetahui bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja PT. Nutricell Bahari Lestari di Sidoarjo mempengaruhi produktivitas pegawainya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian memiliki harapan mampu memberi manfaat bagi sejumlah pihak dibawah ini :

1. Aspek Akademis

Diyakini bahwa temuan studi berikut dapat digunakan untuk mengkaji lebih lanjut presentasi akademis tentang topik bagaimana produktivitas karyawan di tempat kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, etos kerja, dan budaya tempat kerja.

2. Aspek pengembangan ilmu dan pengetahuan

Hasil penelitian akan digunakan untuk mengidentifikasi isu-isu praktis yang ada. Khususnya dalam bidang SDM, berkaitan dengan teori yang telah dipelajari peneliti selama mengikuti perkuliahan dan dapat memberikan pengalaman untuk melakukan penelitian dengan baik. Penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Aspek praktis

Hasil penelitian berikut bisa dipakai selaku pembandingan antara teori dengan permasalahan nyata guna menambah pengetahuan dan juga pengalaman bagi peneliti dalam penerapan teori tersebut dengan permasalahan yang sedang di hadapi.