

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perubahan globalisasi pada saat ini, kondisi dalam lingkungan sekitar kita sering menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Kegagalan ini disebabkan karena perusahaan tidak mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun rendahnya pengetahuan di era modern pada saat ini. Bagi mereka yang memiliki potensi yang masih rendah maka harus mampu mengejar ketertinggalan dan menaikkan kualitasnya agar bisa memanfaatkan peluang secara optimal dengan bekal potensi yang dimiliki.

Dalam dunia bisnis saat ini sering dihadapkan dengan persaingan yang tinggi dan semakin ketat sehingga dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan berbagai permasalahan dan lebih tanggap supaya mampu bertahan dan terus berkembang. Dengan adanya hal ini diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk melakukan berbagai inovasi dan kreatifitas untuk meraih hasil yang lebih baik. Dimasa mendatang tentu lebih banyak hal yang akan dihadapi karena meningkatnya pertumbuhan yang sangat cepat dan pesat dalam sektor perekonomian yang merupakan sektor penting dan menjadi salah satu fokus pemerintah dalam menciptakan kebijakan, maka dari itu perusahaan harus meningkatkan kualitasnya agar mampu mengikuti perkembangan dan menghadapi berbagai permasalahan yang muncul.

Saat ini dengan tingginya tingkat kebutuhan dan pertumbuhan ekonomi tentunya tuntutan pekerjaan juga semakin meningkat karena perusahaan ingin memiliki karyawan yang kompeten dalam bidangnya sebagai penunjang keberhasilan dalam meraih tujuan. Suatu keberhasilan tentu sulit untuk diraih jika tanpa manajemen yang baik, terutama pada manajemen sumber daya manusia, karena sumber daya manusia menjadi unsur yang penting dalam menggerakkan kegiatan operasional perusahaan sehari-hari maka dari itu penting bagi setiap perusahaan memperhatikan manajemen sumber daya manusianya.

Salah satu bentuk perhatian perusahaan terhadap manajemen sumber daya manusianya yaitu perusahaan harus mencari dan menyeleksi sumber daya manusia yang akan direkrut menjadi karyawan dan bekerja di perusahaan dengan baik serta perusahaan harus memelihara sumber daya manusia yang mampu mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan yang telah disusun dan diharapkan oleh perusahaan. Keberhasilan pada suatu perusahaan tentu tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan tetapi juga bergantung pada produktivitas kerja karyawan.

Menurut Simamora (2014) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* dan *input* yang optimal. Produktivitas kerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan berjalan dengan baik dan mampu mencapai tujuannya, selain itu keuntungan perusahaan juga akan meningkat. Produktivitas kerja yang baik juga memberikan sikap kerja

yang baik bagi karyawannya. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor yang lainnya. Menurut Sumarsono dalam Siagian (2015) faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut antara lain motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja.

Menurut Farlen (2011) dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan penjualan yang efektif dapat melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawannya supaya dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan giat, dalam perusahaan biasanya pimpinan memberikan motivasi dengan cara di *briffing* setiap pagi hari atau setiap minggu maupun setiap bulan.

Suwanto et al. (2021) mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga jika motivasi karyawan di perusahaan tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan semakin naik. Apriansyah et al. (2022) juga mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Setiap perusahaan tentu menginginkan semua kegiatan perusahaan berjalan secara efektif dan efisien demi mencapai produktivitas yang tinggi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan selain motivasi, salah satunya yaitu disiplin kerja. Jika dalam perusahaan tidak ada disiplin kerja yang baik maka efektivitas dan efisiensi kerja para

karyawan juga akan buruk, maka kemungkinannya perusahaan tidak mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kondisi seperti ini, terlebih dahulu perusahaan harus memperbaiki dan meningkatkan disiplin kerja karyawan supaya perusahaan menjadi produktif dan karyawan akan bekerja secara sungguh-sungguh dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sehingga dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Bagus & Wahyuni (2019) mengemukakan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga jika disiplin kerja karyawan di perusahaan tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan semakin naik. Ariani et al. (2020) juga mengemukakan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya baik perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur, perdagangan, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan dalam berbagai aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan kerja karena dapat menyebabkan karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal. Lingkungan kerja perusahaan yang baik diharapkan dapat menimbulkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan akan terhindar dari rasa bosan dan cepat lelah selain itu dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat memicu produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Massora (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga jika lingkungan kerja di perusahaan baik maka produktivitas kerja karyawan akan semakin naik. Mafilla Sari & Andriani (2022) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Obyek penelitian ini adalah karyawan Pabrik Tahu UD. Untung Tahu Ponorogo. Alasan pemilihan obyek ini adalah berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dimana ditemukan adanya permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawan Pabrik Tahu UD. Untung Tahu Ponorogo. Permasalahan tersebut meliputi kurangnya antusias atau semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan dimana karyawan harus selalu diperintah terlebih dahulu agar mau melakukan pekerjaan yang selanjutnya padahal sudah diberikan tugas dan kewajibannya masing-masing sehingga dalam bekerja tidak maksimal dan tidak dapat menyelesaikan tugas serta hasil yang diberikan kepada perusahaan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Permasalahan lainnya yaitu banyaknya karyawan yang sering telat datang ke tempat kerja dan sering izin tidak masuk bekerja yang menyebabkan tanggung jawab yang diberikan tidak dapat selesai dengan tepat waktu sehingga menimbulkan ketidakseimbangan antara *input* dan *output* yang dihasilkan oleh bagian produksi. Permasalahan terakhir yang ditemukan yaitu tempat kerja memiliki aroma yang kurang sedap yang tentunya akan mengganggu dalam bekerja, selain itu kebersihan tempat kerja yang kurang terjaga serta suhu udara yang tidak nyaman juga

menjadi permasalahan yang memicu turunnya semangat karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Penurunan produktivitas kerja karyawan tersebut diduga memiliki keterkaitan dengan adanya pemberian motivasi dan penegakan disiplin yang belum maksimal, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Berdasarkan penjabaran fenomena masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Tahu UD. Untung Tahu Ponorogo, dengan judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK TAHU UD. UNTUNG TAHU PONOROGO”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dikaji kedalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tahu UD. Untung Tahu Ponorogo?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tahu UD. Untung Tahu Ponorogo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tahu UD. Untung Tahu Ponorogo?
4. Apakah motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tahu UD. Untung Tahu Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan penjabaran pada rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tahu UD. Untung Tahu Ponorogo
- b. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tahu UD. Untung Tahu Ponorogo
- c. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tahu UD. Untung Tahu Ponorogo
- d. Mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tahu UD. Untung Tahu Ponorogo

2. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini adalah berguna bagi semua pihak, utamanya adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan sebagai bentuk pengaplikasian ilmu yang telah dipelajari dan diperoleh selama perkuliahan dengan teori yang berkaitan.

b. Bagi Tempat Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana informasi dan masukan bagi manajemen perusahaan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menghadapi masalah terutama

dalam pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan agar bisa menambah wawasan dan referensi baik kalangan umum maupun kalangan akademis khususnya akademisi Universitas Muhammadiyah Ponorogo serta dapat menjadi sumbangsih kepastakaan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti lain dalam penelitian selanjutnya yang mengambil topik faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya serta bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

