BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang paling penting dalam pencapaian sebuah tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Setiap organisasi membutuhkan manajemen yang dapat menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi. Sebagai roda penggerak suatu organisasi, manusia harus memiliki keahlian yang harus di berdayakan dan dikembangkan kualitasnya agar menjadi sumber daya yang memiliki daya saing yang tinggi. Kualitas sumber daya manusia menjadi fokus utama apabila sebuah organisasi tersebut ingin mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor penggerak utama untuk mencapai tujuan organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM). Hasibuan (2017:27) mengatakan bahwa manusia memiliki peran aktif dan selalu dominan dalam kegiatan organisasi, sebab manusia sebagai perencana, pelaksana dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia atau SDM ialah salah satu aset terpenting dalam perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan ialah karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan dalam perusahaaan tersebut bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivas kerja karyawan.

Seiring berkembangnya zaman di era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan yang berdampak pada persaingan bisnis semakin ketat dan tajam,

sehingga membuat para perusahaan berlomba-lomba yang mempertahankan kelangsungan perusahaannya. Salah satunya adalah PT Morenzo Abadi Perkasa Demak ini, terletak di Jalan Raya Demak – Kudus KM 10, Desa Gajah RT02/RW03, Kec. Gajah, Kab. Demak, Jawa Tengah. PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak ialah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan distribusi hasil perikanan rajungan dan makanan laut beku. Peusahaan ini berdiri pada tahun 2017 dan mulai beroperasinoal pada Februari 2018 yang dipimpin oleh Markus Silitonga. Perusahaan ini memasarkan produknya di dalam maupun luar negeri. Hal tersebut membuat perusahaan harus mempertahankan kualitas produknya.

Dalam menghadapi persaingan tersebut, maka perusahaan perlu memperhatikan sisi produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga itu semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagi masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal seperti itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan untuk meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya adalah etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2016:104).

Disiplin kerja merupakan salah faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang

baik diperusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, efektivitas kerja dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawannya menaati peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, 2017:194).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerka karyawan selain disiplin kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Robbins, 2012:239). lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, suasan lingkungan kerja yang kondusif , hubungan antara atasan dan bawahan harmonis, dan juga hubungan antara pegawai yang harmonis akan membuat para pegawai bekerja dengan tenang dan nyaman. Dengan demikian para karyawan aka menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2017:141), Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi *(motivation)* dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan

khusunya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan,

Dari hasil data dan wawancara ditemui beberapa permasalahan, diantaranya permasalah tentang disiplin kerja di PT. Morenzo Abadi Perkasa. Terdapat beberapa dari karyawan PT. Morenzo Abadi Perkasa yang tidak disiplin pada saat melakukan pekerjaannya, seperti sering absen tidak berangkat kerja. Berikut data terkait jumlah absensi karyawan yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.1

Jumlah absensi karyawan yang tidak berangkat kerja/bolos kerja karyawan bagian produksi PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak tahun 2020

Bulan	**Jumlah karyawan yang tidak hadir**	**Jumlah karyawan bagian produksi PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak**
Januari	35	150
Februari	29	150
Maret	48	150
April	39	150
Mei	26	150
Juni	50	150

Juli	38	150
Agustus	40	150
September	42	150
Oktober	30	150
November	39	150
Desember	26	150

Sumber : PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak

Tabel 1.2

Jumlah absensi karyawan yang tidak berangkat kerja/bolos kerja karyawan bagian produksi PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak tahun 2021

Bulan	**Jumlah karyawan yang tidak hadir**	**Jumlah karyawan bagian produksi PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak**
Januari	36	150
Februari	40	150
Maret	29	150
April	55	150
Mei	19	150
Juni	31	150
Juli	30	150

Agustus	25	150
September	28	150
Oktober	17	150

Sumber : PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak

Dalam data tersebut dapat dilihat bahwa data absensi pada bulan juni jumlah karyawan yang tidak hadir pada tahun 2020 sebanyak 50 karyawan dan pada tahun 2021 sebanyak 55 April. Hal tersebut sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja pada perusahaan. Karena dengan banyaknya karyawan yang tidak berangkat kerja atau bolos kerja dapat menghambat proses produksi dan perusahaan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, banyak juga ditemukan banyak karyawan yang terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan. Permasalahan seperti itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan lagi tentang kedisiplinan karyawan dengan cara memberikan semangat atupun motivasi sehingga para karyawan lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Permasalahan tentang lingkungan kerja yaitu kurang adanya fentilasi udara atau sirkulasi udara pada ruangan proses produksi di PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak, sehingga ruangan produksi tersebut menjadi panas. Kurangnya fentilasi udara atau sirkulasi udara juga dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja, karena jika fentilasi udara atau sirkulasi pada ruangan tersebut kurang dapat membuat karyawan yang bekerja merasa panas dan juga membuat tidak nyaman. Selain itu kondisi toilet/WC pada PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak juga kurang baik, kurang baik dimaksudkan disini bahwa kebersihan toilet/WC kurang terjaga, sehingga muncul bau yang tidak sedap dan membuat karyawan merasa kurang

nyaman ke toilet/WC tersebut. Seharusnya untuk kenyamanan para karyawan di perusahaan, toilet/WC perlu diperhatikan kebersihannya. Kemudian masalah lingkungan kerja fisik ialah kurangnya keharmonisan hubungan atau kedekatan pimpinan dengan karyawan secara personal. Hal ini dalam artian hubungan hanya sebatas hubungan kerja saja. Sehingga mengakibatkan kurangnya rasa akrab dan mengayomi yang dirasakan oleh karyawan ataupun pimpinan.

Permasalahan selanjutnya yaitu motivasi kerja, setiap perusahaan diharuskan memotivasi karyawannya agar karyawan merasa dihargai kinerja di perusahaan. Kurangnya motivasi pada PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak membuat para karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan begitu, perusahaan harus lebih memperhatikan masalah tersebut dan memberikan motivasi terhadap karyawannya, agar karyawan merasa dihargai dan lebih semangat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi tersebut antara lain, memberikan perhatian terhadap karyawan, memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan bonus, dan memberikan perhatian dan masukan terhadap karyawan atas kinerja yang telah dilakukan.

Research gap mengenai dari penelitian ini adalah menurut Andi Harsyningsih dan Rita Anggraeni (2020) menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, melalui variabel motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kabupaten serang. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Rindi Andika, Bambang Widjanarko dan Rizal Ahmad (2019) menunjukkan

bahwa motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Irna Idayati, Surajiyo dan Marvia Hazalena (2020), menunjukkan bahwa secara langsung lingkungan kerja melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Lubuklinggau. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Martina Trisnawaty dan Prawoto (2020) dalam penelitian yang dilkukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. JS Jakarta bagian produksi 1. Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja semakin baik, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila lingkungan kerja semakin buruk, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis melakukan penelitian mengenai "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak".**

1.2 Ruang Lingkup

Berikut ruang lingkup penelitian:

1. Variabel Eksogen pada penelitian ini yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.
2. Variabel Endogen pada penelitian ini yaitu Produktivitas Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja.

3. Objek Penelitan pada penelitian ini adalah PT Morenzo Abadi Perkasa Demak terletak di Jalan Raya Demak-Kudus KM 10 Desa Gajah RT 02 / RW 03, Kec Gajah, Kab Demak.
4. Responden pada penelitian ini adalah 140 responden..

1.3 Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada PT. Morenzo Abadi Perkasa ialah kurangnya sifat disiplin kerja karyawan yang dibuktikan dengan beberapa karyawan yang sering tidak berangkat kerja ataupun bolos kerja dan masih ada karyawan yang sering terlambat masuk kerja. Kondisi lingkungan kerja di PT. Morenzo Abadi Perkasa ini juga perlu diperhatikan, salah satunya adalah toilet/WC. Kondisi toilet/WC yang kotor akan menimbulkan bau yang tidak sedap dan membuat karyawan menjadi tidak nyaman. Selain itu, motivasi kerja juga sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, dengan adanya motivasi dapat membuat karyawan merasa lebih semangat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan, akan tetapi kurangnya faktor disiplin kerja dan motivasi kerja yang diterapkan pada perusahaan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan masalah yang terjadi maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Morenzo Abadi Perkasa Demak?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Morenzo Abadi Perkasa Demak?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivas kerja karyawan pada PT Morenzo Abadi Perkasa Demak?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Morenzo Abadi Perkasa Demak?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Morenzo Abadi Perkasa Demak?
6. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Morenzo Abadi Perkasa Demak dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?
7. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Morenzo Abadi Perkasa Demak dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?

1.4 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT Morenzo Abadi Perkasa Demak
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT Morenzo Abadi Perkasa Demak
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Morenzo Abadi Perkasa Demak..

4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Morenzo Abadi Perkasa Demak.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Morenzo Abadi Perkasa Demak.
6. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Morenzo Abadi Perkasa Demak dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Morenzo Abadi Perkasa Demak dengan meotivasi kerja sebagai variabel intervening.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai refensi penelitian berikutnya serta dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam mengembangkan ilmu manajemen terutama pada aspek displin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja.

2. Praktis

   Bagi PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja dan lingkungan tempat bekerja.