

# BAB I

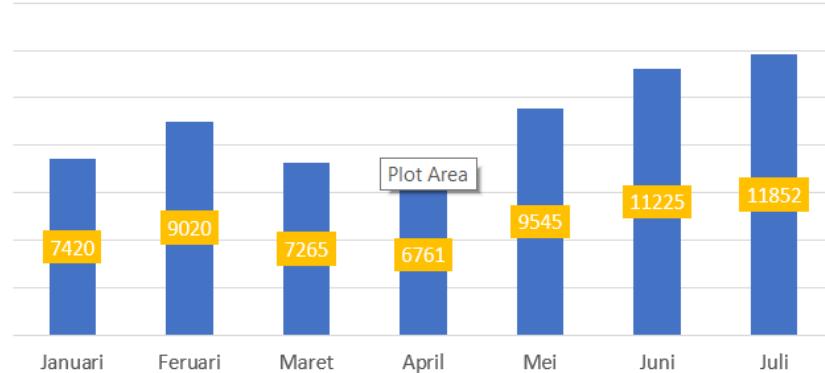
## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam industri yang semakin kompetitif, setiap perusahaan diharuskan untuk terus meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya agar dapat mempertahankan serta memperkuat posisinya di pasar. Tingginya tingkat produktivitas tidak hanya menjadi faktor utama dalam pencapaian target bisnis dan operasional, tetapi juga berfungsi sebagai tolak ukur keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola tenaga kerja secara efektif.

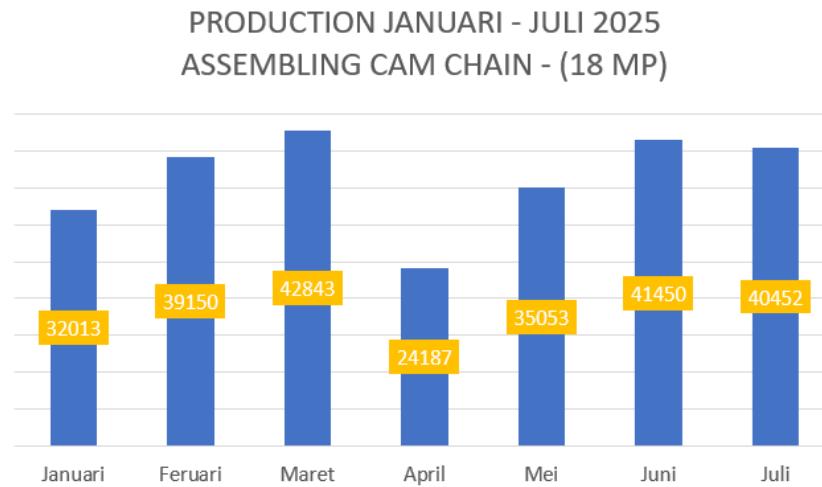
PT FSCM Manufacturing Indonesia melakukan penilaian terhadap produktivitas karyawan dengan menjadikan tingkat produksi yang dihasilkan sebagai tolok ukur utama. Produktivitas dalam hal ini dipahami sebagai kemampuan karyawan dalam menghasilkan output sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Berikut ini adalah data yang peneliti ambil berdasarkan objek penelitian.

PRODUCTION JANUARI - JULI 2025  
ASSEMBLING DRIVE CHAIN - (11 MP)



**Gambar 1. 1** Data produksi *Assembling Drive Chain (11 MP)*

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)



**Gambar 1. 2** Data produksi *Assembling Drive Chain (18 MP)*

*Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)*

Berdasarkan data produksi bulanan dari Januari hingga Juli pada bagian Assembling Drive Chain dengan 11 Man Power (MP), terlihat adanya fluktuasi hasil produksi. Pada periode Februari hingga April, jumlah produksi mengalami penurunan cukup signifikan, dari 9020 unit di bulan Februari, turun menjadi 7265 unit pada bulan Maret, dan kembali menurun menjadi 6761 unit di bulan April. Hal serupa juga terlihat pada bagian Assembling Cam Chain dengan 18 Man Power (MP). Produksi sempat mencapai puncaknya di bulan Maret dengan jumlah 42.843 unit, namun kemudian mengalami penurunan tajam pada bulan April hingga hanya mencapai 24.187 unit. Penurunan ini tergolong besar bila dibandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya. Dengan demikian, data tersebut memberikan gambaran bahwa di PT FSCM Manufacturing Indonesia terdapat permasalahan yang berdampak pada kestabilan produktivitas.

Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memotivasi, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi pada peningkatan efisiensi, penurunan tingkat stres, serta penguatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, produktivitas yang tinggi juga mencerminkan adanya sistem kerja yang efisien, pemanfaatan teknologi yang maksimal, serta strategi manajerial yang tepat dalam mengelola tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus melakukan inovasi dalam menciptakan kondisi

kerja yang lebih baik guna memastikan bahwa produktivitas karyawan tetap stabil dan semakin meningkat seiring dengan perkembangan industri yang terus berubah.

PT FSCM Manufacturing Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur komponen otomotif, sangat bergantung pada motivasi karyawan dalam menjaga standar kualitas produksi serta meningkatkan efisiensi operasional. Untuk mempertahankan semangat kerja dan memastikan kontribusi maksimal dari karyawan, perusahaan dapat mengadopsi berbagai strategi, seperti pemberian insentif berbasis pencapaian kerja, menyediakan jalur pengembangan karier yang terstruktur, serta menerapkan sistem penghargaan yang transparan dan adil. Dengan penerapan strategi motivasi yang efektif, PT FSCM dapat memperkuat loyalitas karyawan, mengurangi tingkat turnover, serta menjaga tingkat produktivitas yang stabil dan berkelanjutan dalam menghadapi persaingan industri yang semakin kompetitif.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja juga memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap aspek pekerjaan karyawan selalu berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, mulai dari metode kerja yang diterapkan hingga penggunaan alat dan fasilitas yang tersedia. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan (Ramadhani et al., 2024)

PT FSCM Manufacturing Indonesia, yang beroperasi di bidang manufaktur komponen otomotif, menempatkan kenyamanan lingkungan kerja sebagai aspek krusial dalam menjaga efektivitas produksi serta kualitas output. Dengan menyediakan fasilitas yang memadai, meminimalkan gangguan di tempat kerja, dan mendorong komunikasi yang efektif antar karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Langkah-langkah ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, tetapi juga berperan dalam mengurangi tingkat turnover serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan profesional.

Selain Lingkungan Kerja, Aspek keselamatan memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin kesejahteraan karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya diukur dari tingkat produktivitasnya, tetapi juga dari kemampuannya

dalam menjaga keamanan serta kesejahteraan tenaga kerjanya. Lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan, mengurangi risiko kecelakaan, serta secara signifikan menekan potensi kerugian yang dapat dialami perusahaan (Ernawaty *et al.*, 2020). Selain itu, penerapan standar keselamatan kerja yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja serta menurunkan angka kecelakaan kerja. PT FSCM Manufacturing Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur, menghadapi risiko kerja yang cukup tinggi. Oleh karena itu, kebijakan keselamatan kerja yang ketat menjadi hal yang sangat penting guna melindungi karyawan serta memastikan kelangsungan operasional perusahaan tetap berjalan secara optimal (Alamsyah *et al.*, 2024), karyawan PT FSCM Manufacturing Indonesia sangat disayangkan banyak yang mengabaikan hal-hal yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mengenai keselamatan kerja seperti tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD).

Kepuasan kerja memiliki beberapa faktor seperti pencapaian hasil kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, yang berasal dari upaya pribadi (faktor internal) serta dukungan dari lingkungan eksternal yang mencakup kondisi kerja dan faktor pendukung lainnya (Ramadhani *et al.*, 2024).

Di PT FSCM Manufacturing Indonesia, kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, bekerja dengan lebih optimal, serta menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Kepuasan kerja di perusahaan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sistem penghargaan, peluang pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung. Dengan menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan memberikan apresiasi yang sesuai, PT FSCM dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, mengurangi tingkat turnover, serta memastikan keberlanjutan produktivitas dalam menghadapi persaingan industri otomotif yang semakin ketat.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak motivasi, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT FSCM Manufacturing Indonesia. Melalui pemahaman yang lebih mendalam

mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih strategis guna meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai target bisnis secara lebih efektif dan optimal.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Soesanto et al ., (2023) Hasil riset perihal menunjukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rampisela & Lumintang (2020) Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Rampisela & Lumintang, 2020).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2019) hasil riset perihal lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmansyah & Cahyadi, 2024) Hasil variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan tidak berpengaruh atau ditolak.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo *et al.*, 2022) Keselamatan kerja pada penelitian ini berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sahputra et al., 2023) tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat Produktivitas kerja karyawan.

## 1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT FSCM Manufacturing Indonesia?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT FSCM Manufacturing Indonesia?
3. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT FSCM Manufacturing Indonesia?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT FSCM Manufacturing Indonesia?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT FSCM Manufacturing Indonesia?
6. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh Kepuasan Kerja pada PT FSCM Manufacturing Indonesia?

7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT FSCM Manufacturing Indonesia?
8. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada PT FSCM Manufacturing Indonesia?
9. Apakah Lingkunga Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada PT FSCM Manufacturing Indonesia?
10. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada pt fscm manufacturing indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT FSCM Manufacturing Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT FSCM Manufacturing Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja terhadap produktivitas karyawan di PT FSCM Manufacturing Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di PT FSCM Manufacturing Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT FSCM Manufacturing Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT FSCM Manufacturing Indonesia.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT FSCM Manufacturing Indonesia.
8. Untuk mengetahui peran Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT FSCM Manufacturing Indonesia.
9. Untuk mengetahui peran Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas karyawan di PT FSCM Manufacturing Indonesia.

10. Untuk mengetahui peran Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Keselamatan Kerja terhadap produktivitas karyawan di PT FSCM Manufacturing Indonesia

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Menambah wawasan akademik

Penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

- b. Sebagai refensi bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan kajian lebih lanjut terkait faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam berbagai industri.

- c. Menguatkan teori yang sudah ada

Penelitian ini dapat menguji teori-teori yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi PT FSCM Manufacturing Indonesia

- Memberikan wawasan mengenai bagaimana motivasi, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja berkontribusi terhadap produktivitas karyawan.
- Membantu perusahaan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.
- Mengidentifikasi langkah-langkah peningkatan keselamatan kerja guna mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

- b. Bagi Karyawan

- Meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dan keselamatan kerja dalam menunjang produktivitas mereka.

- Memberikan wawasan kepada karyawan mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.