

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang struktur di dalamnya memiliki tujuan bersama. Didalam sebuah perusahaan memiliki sekumpulan orang yang saling bekerja sama untuk bertujuan memajukan perusahaan, sehingga sangat di butuhkan kerja antar tim dari masing – masing divisi. Akan tetapi didalam sebuah perusahaan pasti akan adanya faktor penghambat perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Salah satu faktor utama penghambat tidak tercapainya tujuan perusahaan ialah sumber daya manusianya, dimana di dalam sumber daya manusia terdapat banyak faktor yang dapat membuat perusahaan berkembang atau malah tidak berkembang. Semakin berkembangnya zaman membuat sumber daya manusia sangat di butuhkan untuk menopang jalanya perusahaan. Akan tetapi sumber daya manusia yang di butuhkan perusahaan adalah sumber daya yang berkualitas dan juga berkompetan untuk menggapai tujuan perusahaan bersama. Oleh sebab itu setiap perusahaan akan melakukan seleksi yang sangat ketat terhadap calon karyawannya ataupun karyawannya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya yang mumpuni diantaranya disiplin kerja para pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk di patuhi di mana disiplin ini merupakan cerminan dari perilaku pegawai, disiplin kerja merupakan peranan yang sangat penting dimana peranan ini sangat berpengaruh besar dalam kebiasaan pegawai tersebut. Pada dasarnya disiplin ialah kebiasaan seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, ketertiban dan keteraturan seseorang dalam melakukan sikap dalam bekerja. Secara tidak langsung disiplin dapat di katakan adalah perilaku seorang baik didalam perusahaan atau pun di luar organisasi dimana perilaku ini meliputi sikap seseorang dalam mememanajemenkan waktu, perilaku dalam bertindak.

Selain Disiplin kerja, sangat di butuhkan juga motivasi, dimana motivasi ini sangat berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan. Tanpa adanya motivasi

dari para karyawan untuk bekerja sama dengan perusahaan, maka tujuan perusahaan yang akan di capai akan sangat susah di capai. Menurut Andika *et. al* (2019:190) Motivasi adalah keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Ada dua macam jenis motivasi, yang pertama adalah motivasi intrinsik dimana motivasi ini datang dari diri pegawai itu sendiri contohnya kemaun. Sedangkan motivasi yang kedua ialah motivasi ekstrinsik ialah motivasi yang di dorong oleh penghargaan, apresiasi atau pujian, dan sebagainya. secara sederhana dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah tindakan pegawai dimana tindakan ini mendorong keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal sehingga membuat kinerja perusahaan menjadi lebih baik dan juga membuat kinerja di perusahaan dapat berproduksi. Jika motivasi karyawan sangat rendah dapat membuat produktivitas perusahaan akan menjadi menurun sehingga perusahaan akan beraktivitas tidak maksimal yang membuat menjadi merugi. Sehingga sangat di butuhkan motivasi dari dalam dan luar karyawan tersebut.

Tidak hanya disiplin kerja dan motivasi kerja, sangat dibutuhkan juga lingkungan kerja yang nyaman dan aman, dimana lingkungan kerja ini juga sangat berpengaruh terhadap prduktivitas kerja, lingkungan yang aman dan nyaman adalah tempat yang sangat di harapkan oleh setiap karyawan, karena jika lingkungan kerjanya nyaman dan aman maka setiap karyawan akan melakukan *jobdesk* dengan senang hati tanpa adanya rasa was- was dan khawatir. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, jika lingkungannya sangat nyaman dan aman akan memberikan *feedback* yang baik juga bagi perusahaan. Adapun yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor dari internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal salah satunya ialah hubungan sifat antar manusia dan faktor eksternal adalah contohnya ialah perilaku manusia, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan sebagainya. Jadi dapat disimpulkan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka tinggi juga kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, makin rendah juga kinerjanya (Timple *dalam* Mangkunegara, 2014:15).

Sebagai perusahaan yang memiliki banyak karyawan tentunya juga memiliki watak yang berbeda – beda. Perbedaan tersebut tentunya tergambar dari perilaku dan sifat, oleh karena itu apabila keragaman perilaku dan sifat menyebabkan *disintegritas* antar karyawan, maka akan mempengaruhi jalanya kegiatan perusahaan dan mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Didalam sebuah perusahaan pasti tidak akan lepas dengan berbagai permasalahan yang harus di hadapi, masalah yang sering dihadapi karyawan ialah berkurangnya afektivitas yang di faktori disiplin kerja, motivasi yang kurang dan lingkungan kerja yang tidak stabil sehingga karyawan merasa sangat tidak nyaman.

PT. Komatsu Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan memproduksi peralatan konstruksi dan pertambangan di bawah merek dagang global Komatsu. Lini produk kami meliputi ekskavator hidraulik, bulldoser, *dump truck off-highway* serta rangka dan komponen terkait serta produk cor baja. Di indikasi tingkat disiplin kerja , motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang kurang, salah satu contoh faktornya adalah absensi, Berdasarkan asumsi dari beberapa karyawan PT. Komatsu Indonesia kinerja karyawan yang menurun. Karyawan tidak merasa termotivasi dalam bekerja karena karyawan merasa kurangnya motivasi dan lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan dan tidak stabil. Berdasarkan diskripsi permasalahan yang dikemukakan, maka tujuan dan manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan kerja karyawan secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT. Komatsu Remanufacturing

Kharisma Citatunggal adalah perusahaan swasta yang didirikan pada tahun 1992 yang beroperasi di rukan cempaka mas yang menyediakan pasokan dan penyewaan Peralatan *Heavy & Utility*, PT Kharisma Citatunggal adalah bisnis yang bergerak di bidang Minyak & Gas, Peralatan dan berbagai layanan lainnya untuk industri panas bumi yang sangat aktif di Indonesia. KCT memulai operasinya untuk Unocal Geothermal Indonesia, menyediakan penyewaan alat berat & utilitas, layanan pengelasan, dan memasok tenaga kerja terampil dan tidak terampil untuk ahli waris Operasi Gunung Salak di Jawa Barat, Indonesia pada tahun yang sama. PT. Kharisma

citatunggal di indikasi tingkat kinerja yang kurang optimal. Salah satu faktornya ialah absensi karyawan. Hal ini menyebabkan kurangnya efektivitas kinerja karyawan PT. Kharisma citatunggal.

Berdasarkan asumsi dari beberapa karyawan PT. KCT kinerja karyawan yang menurun diakibatkan Karen karyawan tidak merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang didasari oleh disiplin kerja yang kurang, tidak adanya motivasi dalam berkerja dan didukung oleh lingkungan kerja yang tidak stabil juga kurang nyaman yang membuat karyawan PT. KCT tidak produktif dalam melakukan pekerjaan yang akan sangat berdampak negative terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini , peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian menyangkut sumber daya manusia yang ada dalam PT. KCT yang beralamatkan di Apartemen Graha Cempaka Mas Bl D/32JL. Letjen Suprpto. Yang bergerak di bidang Minyak & Gas, Peralatan, menyediakan penyewaan alat berat & utilitas, layanan pengelasan, dan memasok tenaga kerja terampil dan tidak terampil.

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah peneliti uraikan diatas, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian mengidentifikasi isu dan masalah-masalah tersebut.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di uraikan di atas dan fakta – fakta yang sudah di jabarkan diatas dapat di simpulkan beberapa masalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja (Y)?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkunga kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) ?
4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), Lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama terhadap produktivitas kerja (Y) ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja (Y)
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama terhadap produktivitas kerja (Y)

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat di peroleh dalam penelitian adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi tambahan pengetahuan bagi penulis, dan juga penelitian ini diharapkan menjadi wawasan yang mendalam sehingga dapat bermanfaat bagi penulis sendiri baik dalam kehidupan sehari – hari ataupun ketika di dalam perusahaan.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah dalam dunia pendidikan khususnya dalam kajian manajemen sumber daya manusia.