BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Lingkungan kerja tempat dimana setiap individu atau karyawan melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan tujuan tertentu, disesuaikan dengan tinggi rendahnya disiplin dari setiap karyawan tersebut disertai dengan tingkat motivasi yang mereka miliki dari lingkungan kerja tempat dimana mereka bekerja. Ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, tingkat disiplin, dan motivasi yang baik maka produktivitas di perusahaan tersebut dapat dikatakan telah mencapai tujuan dan fungsinya sebagaimana mestinya.

Lingkungan kerja termasuk salah satu aspek yang mendukung berjalannya suatu perusahaan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada dalam perusahaan. Menurut pernyataan (Susanti, 2017: 139) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tempat dimana keadaan yang ada di lingkungan kerja baik fisik dan non fisik yang berdampak pada karyawan dalam melaksanakan kegiatan bekerja dan kondisi yang dialami terhadap karyawan dalam perusahaan yang berhubungan dengan sifat perlakuan antar karyawan ataupun atasan serta lingkungan kerja yang berdampak terhadap hubungan pekerja pada perusahaan

Dalam memperhatikan lingkungan kerja, diharapkan dapat menambahkan semangat karyawan dalam bekerja dengan lancar dan baik. Dengan bertambahnya semangat karyawan dalam bekerja tentu juga akan meningkatkan produktivitas karyawan. Pernyataan ini di dukung oleh (Darmayanti, 2017: 65) yang menyatakan perusahaan dalam menjaga suasana tempat lingkungan kerja sehingga mendukung pekerjaan para pekerja dengan lancar.

Agar terciptanya tempat kerja yang baik maka dapat meningkatkan kondisi kerja yang lancar sehingga dapat meningkatkan produktivitas para pekerja agar tercapainya tingkat produktivitas karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja tempat dimana para pekerja atau karyawan bekerja yang berkaitan dengan disiplin kerja yang dapat merangsang manusia untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja kerja karyawan secara optimal agar tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja tinggi yang dimiliki oleh para karyawan yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang saling berkaitan dengan disiplin kerja para karyawan dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja dan mencapai target organisasi. Pernyataan ini didukung oleh (Fibriyanita, 2018: 14) yang menyimpulkan kesadaran serta kesetiaan para pekerja dalam mentaati aturan dan menyelesaikan setiap tugas atau kerjaan juga termasuk dalam bentuk disiplin.

Karyawan atau pekerja yang mempunyai kesadaran dalam menjalankan setiap aturan di dalam lingkungan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam terciptanya disiplin yang maksimal sehingga produktivitas dalam pekerjaan juga turut meningkat sehingga tujuan perusahaan tercapai serta kualitas atau mutu pun juga terjaga dengan baik.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, disiplin sangat dibutuhkan oleh setiap pekerja atau karyawan agar tercapai juga suatu keuntungan yang berguna untuk perusahaan dan juga pekerja tersebut saat bekerja atau dalam mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Citta, 2019: 110) yang menyatakan pencapaian tujuan perusahaan erat kaitan dengan setiap pekerja atau karyawan dalam mencapai keuntungan bagi perusahaan dan juga keuntungan dan tujuan bagi pekerja atau karyawan dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi dapat memberikan manfaat yang menguntungkan dalam tercapainya tujuan utama perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Motivasi mendorong keadaan dimana agar karyawan dapat mencapai tujuannya dalam perusahaan sebagaimana mestinya. Pernyataan ini didukung oleh (Citta, 2019: 109) yang menyatakan faktor tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan berasal dari motivasi kepada karyawan tersebut.

Motivasi dapat memberikan manfaat yang menguntungkan dalam tercapainya tujuan utama perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pernyataan ini didukung oleh (Yuliannisa, Basrindu, & Yani, 2018: 96) yang menyatakan keuntungan yang diperoleh dari motivasi dapat meningkatkan performa produktivitas kerja karyawan serta mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Lingkungan, disiplin dan motivasi kerja memiliki keterkaitan yang erat, begitu juga dengan produktivitas yang berpengaruh terhadap tercapai tujuan perusahaan yang ditimbulkan karena lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga berdampak terhadap produktivitas kerja

para pekerja atau karyawan yang dimana dapat memberi dampak bagus atau buruk dilihat dari tingkat produktivitas yang dihasilkan tersebut.

Dalam produktivitas harus memiliki kesetaraan atau keselarasan antara keluar dan masuk dengan kata lain keseimbangan antara modal kerja dengan hasil yang setara. Produktivitas dapat dikatakan proses tercapainya atau terwujudnya suatu tujuan dalam menghasilkan suatu produksi yang dikerjakan oleh pekerja atau karyawan.

PT Asia Pratama Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur konstruksi perkapalan dimana menyediakan bahan bahan utama yang diperlukan untuk pembuatan kapal. Perusahaan ini telah berdiri selama 11 tahun sejak 2008 dalam menyediakan berbagai bahan untuk banyak kapal selama beberapa tahun belakangan ini. Bahan-bahan yang disediakan berbagai macam untuk bagian-bagian kapal seperti dinding kapal, ceiling kapal, lampu kapal, dan beserta ruangan ruangan yang ada dikapal seperti ruangan kapten kapal, ruangan crew, dan lain-lain.

Berdasarkan penelitian yang telah diteliti selama ini, peneliti dapat menyimpulkan masalah-masalah yang terjadi pada PT Asia Pratama Abadi sebagai berikut, masalah pada lingkungan kerja mengenai fasilitas safety di kawasan lapangan proyek yang tidak memadai dikarenakan kurangnya kesadaran dari pihak perusahaan sehingga kecelakaan saat bekerja kerap terjadi seperti tidak memakai sarung tangan safety ketika sedang bekerja sehingga tangan terluka. Lingkungan kerja yang tidak bersih diakibatkan pekerjaan yang menimbulkan sampah sisa pembuangan yang banyak serta tidak ditanggulangi oleh orang lapangan sehingga

sering menimbulkan gangguan kesehatan yang mana banyak para pekerja kerap memakai masker agar terhindar dari gangguan kesehatan.

Tabel 1.1 Tingkat Pengaturan Lokasi Lingkungan Kerja

NO	Jenis Ruang/Lokasi	Alasan	Kebutuhan
1	Ruangan Carpentry	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan tajam	Lampu dengan tingkat cahaya foot candle sebesar 50
2	Tempat pembuangan	Sisa sampah pembuangan yang cukup banyak , dapat menimbulkan gangguan kesehatan	Penambahan jadwal pembuangan sampah sebanyak 2 kali dalam seminggu
3	Kawasan lapangan proyek	Membutuhkan alat Safety atau keselamatan agar terhindar dari bahaya saat bekerja	Menyiapkan sepatu dan sarung tangan safety, pelindung kepala, dan beserta rompi keselamatan

Sumber: PT. Asia Pratama Abadi

Terlihat dari data Tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja yang kurangnya pencahayaan sehingga dapat menghambat pekerjaan yang sedang dikerjakan sehingga dipasang pencahayaan di beberapa titik yang diperlukan agar pekerjaan terbantu dengan pencahayaan tersebut dan tidak gelap, Tempat pembuangan sampah yang tidak cukup menampung jumlah sampah yang banyak sehingga ditambahkan jadwal pembuangan sampah sebanyak 2 kali dalam seminggu agar sampah tidak memenuhi lingkungan kerja, dan karena terjadinya kecelakaan saat bekerja maka disiapkan alat-alat safety agar mencegah terjadinya hal yang tidak di inginkan.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Periode Januari-Juni 2019

Bulan	Jumlah karyawan	Hari Kerja	Absensi
Januari	107	27	6
Februari	107	21	4
Maret	107	25	6
April	107	23	5
Mei	107	25	9
Juni	107	23	4
Rata-rata	107	24	5,67

Sumber: PT Asia Pratama Abadi,2019

Sesuai dengan data Tabel 1.2 terkait penelitian ini permasalahan pada disiplin kerja sebagai berikut, kurangnya disiplin waktu para karyawan saat bekerja seperti terlambat datang dan terlambat masuk kerja setelah jam istirahat yang kerap menimbulkan pekerjaan tertunda, kemudian tidak adanya inisiatif saat bekerja atau kesadaran diri antar sesama karyawan terhadap kerjaan masing-masing sehingga menimbulkan banyak pekerjaan yang tertunda dan proses kerja yang berantakan.

Setelah itu ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti aturan kerja dan arahan dari atasan yang dimana dapat menimbulkan terhambatnya proses kerja serta dapat membuat para bawahan kurang menghargai atasan. Banyaknya atasan yang suka bertindak tidak sesuai aturan terhadap bawahan karena merasa lebih senior sehingga banyak bawahan yang mendapat tekanan atau stress saat bekerja.

Seterusnya terkait dengan permasalahan motivasi seperti halnya tidak adanya pembagian bonus atau insentif, kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan, karyawan yang sudah lama bekerja diperusahaan makin lama menjadi kurang semangat saat bekerja, tidak pernah ada kegiatan acara kantor, dan training tambahan menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk melaksanakan atau mengembangkan kerjaan mereka sehingga produktivitas pada perusahaan menurun.

Dan mengenai produktivitas yang berkaitan dengan permasalahan yang ada pada lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Seperti tidak adanya alat safety atau keamanan di kawasan tempat lingkungan kerja sehingga terjadi kecelakaan saat bekerja dan pada akhirnya pekerja tidak dapat bekerja untuk sementara waktu sehingga produktivitas karyawan menurun, tidak adanya disiplin waktu dan seringnya karyawan terlambat atau tidak hadir dapat dikatakan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan juga dapat menyebabkan produktivitas karyawan menurun, dan karyawan yang tidak termotivasi karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan, serta tidak adanya insentif atau bonus juga dapat menyebabkan semangat karyawan menurun saat bekerja dan pada akhirnya berdampak terhadap produktivitas karyawan tersebut. Berikut data tingkat produktivitas pengerjaan kapal dalam bentuk penilaian 1 sampai 5:

1. Sangat lambat
2. Lambat
3. Normal/tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lambat
4. Cepat
5. Sangat cepat

Tabel 1.3 Tingkat Produktivitas Pengerjaan Kapal

Bulan	Jumlah karyawan	Hari Kerja	Absensi	Tingkat produktivitas proses pengerjaan kapal dalam bentuk penilaian 1-5
Januari	107	27	6	3
Febuari	107	21	4	5
Maret	107	25	6	3
April	107	23	5	4
Mei	107	25	9	2
Juni	107	23	4	5

Sumber: PT Asia Pratama Abadi,2019

Oleh karena itu peneliti berniat untuk menggunakan topik dengan judul **“Pengaruh Lingkungan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Asia Pratama Abadi “**.

1.2. Identifikasi Masalah

Bersumber pada konteks yang telah disebutkan dan dijelaskan diatas, peneliti mengenali persoalan-persoalan yang terdapat dalam riset ini sebagai berikut:

1. Fasilitas safety dilingkungan kerja yang tidak memadai
2. Lingkungan kerja yang tidak bersih dikarenakan pembuangan sisa kerjaan proyek yang tidak memadai
3. Lingkungan kerja yang kurang pencahayaan
4. Kurangnya disiplin waktu karyawan
5. Karyawan yang tidak mengikuti aturan ditempat kerja dan tidak mengikuti arahan dari atasan
6. Tidak ada inisiatif dan kesadaran karyawan terhadap pekerjaan masing-masing
7. Kurangnya motivasi dan semangat kerja dalam diri karyawan
8. Imbalan kerja, insentif, atau gaji yang kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
9. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan

1.3. Batasan Masalah

Dikarenakan besarnya jangkauan persoalan yang ada, serta waktu yang terbatas dan keahlian riset dan pengkajian tidak terlalu menyebar, maka peneliti menghalangi masalah pada riset ini dengan hanya memandangi persoalan lingkungan, disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi.

1.4. Perumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi?
4. Apakah lingkungan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan ringkasan persoalan yang telah dipaparkan sebelumnya, target yang ingin dicapai dari riset ini adalah:

1. Untuk memahami dampak lingkungan terhadap produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi.
2. Untuk memahami dampak disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi.
3. Untuk memahami dampak motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi.
4. Untuk memahami dampak lingkungan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Riset ini diharapkan mampu menyerahkan keahlian, manfaat serta pemahaman terutama dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan terhadap lingkungan, disiplin kerja, motivasi dan produktivitas karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dari riset apakah benar berdampak jika lingkungan dan disiplin kerja mampu meningkatkan produktivitas karyawan

2. Bagi Perusahaan

Supaya mampu menyerahkan cerminan, penyelesaian dan subjek evaluasi untuk perusahaan disaat hendak menarik kesimpulan untuk menaikkan produktivitas karyawan.

3. Bagi Peneliti Lanjut

Agar dapat meluaskan variabel yang telah ada untuk memperbanyak pemahaman yang lebih luas bagi pembaca lainnya.