

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Berdasarkan diskusi yang dilakukan peneliti dengan Bapak Ponco selaku kepala HRD PT Surya Mataram Sakti mengenai permasalahan yang sedang terjadi di perusahaan tersebut yakni beberapa karyawan masih banyak yang tidak menaati aturan yang telah dibuat oleh pihak perusahaan. Salah satu aturan yang tidak ditaati oleh karyawan adalah mengenai absensi. Absensi menjadi faktor utama karyawan PT Surya Mataram Sakti yang menyepelekan hal tersebut, seperti karyawan masih saja datang tidak sesuai jam kerja yang sudah ditentukan, sehingga masih banyak yang menyepelekan akan adanya aturan, seperti karyawan masih saja datang tidak sesuai jam kerja yang sudah ditentukan, sehingga masih banyak yang menyepelekan akan adanya aturan seperti pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1. 1

Rekapitulasi absensi Karyawan PT. Surya Mataram Sakti Yogyakarta Bulan Juni- Agustus 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Tingkat Absensi
Juni	121	75%
Juli	121	75%
Agustus	121	82%

Dari tabel diatas mengenai data absensi dapat dilihat bahwa pada bulan juni persentase absensi para pegawai di PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta sebesar 75%,

dengan persentase di bulan selanjutnya juga sama sebesar 75 % tetapi pada bulan agustus persentase absensi mengalami peningkatan sebesar 82%. Rekapitulasi absensi karyawan di bulan Juni-Agustus mengalami peningkatan, dalam hal tersebut perusahaan harus lebih memperhatikan kedisiplinan karyawannya dengan mematuhi aturan dari perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

Apabila perusahaan tidak memperhatikan kedisiplinan karyawannya dalam hal absensi kehadiran maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Para pemimpin perusahaan sebaiknya membuat peraturan yang tegas dan harus dituruti oleh seluruh karyawan agar mereka bisa diatur dan membenahi tingkah laku mereka, sehingga dapat tercipta keadaan yang kondusif. Jika perusahaan tidak tegas terhadap permasalahan mengenai absensi maka hal itu akan sangat merugikan perusahaan serta menurunkan produktivitas kerja.

Selain itu permasalahan yang terjadi adalah kurangnya peralatan kantor hingga tata letak furniture, peralatan kantor yang dimaksud adalah penyediaan printer dan kendaraan kantor. Perusahaan PT Surya Mataram Sakti ini cenderung tidak memiliki variasi terkait ruang kerja dimana hal ini dapat membuat karyawan jenuh. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat serta meningkatkan konsentrasi yang baik sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu. Selain itu lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kondisi ruangan yang nyaman memungkinkan karyawan lebih produktif

dalam bekerja oleh karena itu lingkungan kerja penting untuk diperhatikan guna meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar permasalahan perusahaan merujuk pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.

Menurut Ardana, (2012) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang harus dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu. Adapun menurut M. Hasibuan, (2012) Disiplin kerja adalah bentuk kesadaran diri serta kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor lainnya menurut Nitisemito, (2013) Lingkungan kerja adalah karyawan yang melakukan aktifitas pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik (Kotler 2012). Lingkungan kerja fisik berupa sarana dan prasarana serta fasilitas yang dapat dipergunakan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya, serta lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan antara karyawan dengan atasan.

Lingkungan kerja juga terbentuk dari berbagai unsur, diantaranya adalah suasana kantor, *habit* atau kebiasaan karyawan, hingga budaya perusahaan. Seiring berjalannya waktu, seorang karyawan akan beradaptasi dengan hal-hal tersebut. Kemudian, setelah fase adaptasi pada umumnya karyawan tersebut menghasilkan respons, baik itu positif maupun negatif. Respons inilah yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dalam hal ini harus mampu

menciptakan suasana dan *habit* yang baik untuk mendukung lingkungan kerja yang sehat.

Faktor lingkungan kerja memiliki keterkaitan dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran karyawan dan pimpinan sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah produktivitas karyawan yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus mampu menciptakan suasana kerja yang baik dalam mendukung produktivitas kerja. Suasana kerja yang baik seperti memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung kebutuhan dalam bekerja, seperti kantor yang nyaman, bersih, jauh dari kebisingan akan membawa ketentraman dalam bekerja serta meningkatkan kualitas bekerja yang baik.

Oleh karena itu, atasan atau pimpinan organisasi sebaiknya paham mengenai apa yang dibutuhkan oleh para pegawai serta dapat mengetahui keinginan-keinginan yang dapat membuat hati para pegawai merasa puas. Sebab hal ini, dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai, misalnya dengan memberikan insentif. Pemberian insentif ini dapat mendorong keinginan untuk memberikan *effort* lebih baik lagi. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang maupun puas atau tidak puasnya pada pekerjaannya.

Menurut Martoyo, (2013) kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya karena adanya balas jasa karyawan

baik berupa finansial maupun non finansial. Kepuasan kerja yang tinggi akan sangat membantu dan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis, sehingga memberi keuntungan nyata tidak hanya bagi perusahaan tetapi bagi pekerja itu sendiri. Kondisi seperti inilah yang diharapkan oleh setiap manajemen perusahaan maupun organisasi. Kepuasan kerja terlaksana dengan baik jika perusahaan memperhatikan kemakmuran para karyawannya, seperti jenjang *carier* yang baik dan lain sebagainya. Jika pemenuhan kebutuhan para karyawan sudah terlaksana dengan baik maka terciptalah kepuasan kerja yang menjadikan karyawan merasa sangat puas bekerja di perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja, menurut Blum dalam (Safrin & Sulaiman, 2021).

Berdasarkan peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa masih terdapat gap penelitian sebagai berikut

Tabel 1. 2
Inkonsistensi hasil penelitian

Variabel	Hasil penelitian	Peneliti
Disiplin Kerja	Berpengaruh positif dan signifikan	Siswadi, (2016)
	Tidak berpengaruh signifikan	Usman, (2016)
Lingkungan Kerja	Berpengaruh positif dan signifikan	Panjaitan, (2017)
	Tidak berpengaruh signifikan	Dahlia, (2019)
Kepuasan Kerja	Berpengaruh positif dan signifikan	Ritonga & Damanik, n.d, (2019)

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik mengkaji mengenai pengaruh “DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI PERUSAHAAN PT. SURYA MATARAM SAKTI YOGYAKARTA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja memoderasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja memoderasi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja memoderasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja memoderasi lingkungan terhadap produktivitas kerja di PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta wawasan terkait dengan variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta

Penelitian ini akan menjadi bahan informasi dan masukan bagi PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta dalam meningkatkan Produktivitas kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang baik.

b. Bagi Karyawan PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan serta dapat dijadikan tolak ukur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan produktivitas kerja.