**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

 Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama menentukan perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Perusahaan atau instansi seringkali hanya terfokus memperhatikan pada aspek teknologi dan ekonomi, sehingga aspek sumber daya manusia kurang diperhatikan. Persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi untuk senantiasa mawas diri dan atau berbenah diri dengan berbagai strategi untuk mencapai suatu tujuan.

 Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi (Kustini *et al*, 2020). Produktivitas berperan untuk mengukur kemampuan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Peningkatan produktivitas dilakukan agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga tidak terjadi penggunaan biaya yang sia-sia dan target perusahaan dapat dicapai dengan maksimal serta meminimalisir kerugian. Tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah perusahaan/organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pendidikan dan pelatihan guna untuk meningkatkan kompetensi karyawan serta untuk memperbaiki kualitas agar produktivitas tiap karyawan semakin meningkat. (Tumiwa *et al*, 2017). Menurut (Wahyuningsih, 2018), produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat diperoleh apabila karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, sehingga tujuan perusahaan akan terlaksana secara efektif dan efisien. Sunarsi & Kusjono (2019) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat menjadi maksimal apabila di dukung oleh lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat menghindarkan dari konflik kerja, sehingga turn over intention dapat di tekan.

 Lingkungan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. (Saleh & Utomo, 2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan karena lingkungan kerja menjadi tempat sehari-hari karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka diharapkan akan mampu memberikan kenyamanan dan akan mendorong para karyawan lebih giat bekerja dan secara otomatis produktivitas yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa (Sunarsi & Kusjono, 2019). Purnami & Utama (2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan memiliki dampak bagi perusahaan dan berpengaruh pada kinerja dari karyawan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga menimbulkan perasaan nyaman dalam diri karyawan.

 Motivasi berkaitan erat dengan produktivitas kerja, karena semakin tinggi tingkat motivasi maka seseorang akan bersemangat melakukan pekerjaan sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih cepat dengan kualitas yang mengikuti standar yang ditetapkan (Liana, 2020). Suwanto *et al* (2021) menuturkan bahwa setiap melakukan perkerjaan karyawan membutuhkan motivasi dalam dirinya yang dapat membangkitkan antusiasme dan kegembiaraan dalam bekerja. Motivasi mengarahkan daya dan kompetensi karyawan agar mau bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai harapan. Menurut Santoni & Suana (2018), motivasi dapat diberikan melalui dorongan baik secara finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Dalam organisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja bagi bawahan atau karyawan sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan dan keuntungan perusahaan.

 Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja karyawan yang terbaik harus ditanamkan pada setiap karyawan, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan tetapi berdasarkan kesadaran dari dalam diri setiap karyawan untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik karyawan harus mentaati aturan yang tegas, mentaati peraturan perusahaan, mentaati tata tertib di bekerja dan mematuhi peraturan lainnya (Kusuma & Ruswidiono, 2016). Menurut Santoni & Suana (2018), disiplin pada dasarnya digunakan untuk mengetahui atau mengukur kemampauan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari rasa tanggung jawab, sikap, tingkah laku, dan tindakan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Agustini & Dewi (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja terdiri dari kombinasi penghargaan, kesetiaan, kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, kemampuan untuk melaksanakannya dan menerima hukumannya.

 UD Prima Jaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan mur dan baut yang beralamatkan di Jl Veteran No 199 Serengan, Surakarta dan mempunyai cabang toko yang berada di Jl Kapten Piere Tendean No 183 C, Nusukan, Banjarsari, Kota Surakarta. Perusahaan ini dalam posisinya sebagai perusahaan dagang yang diharuskan untuk selalu menyediakan barang-barang material yang dibutuhkan masyarakat pada umumnya. Dalam kegiatan jual-belinya, produktivitas menjadi masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan saat ini. Perusahaan seringkali hanya terfokus pada penjualan yang terjual setiap harinya, sehingga faktor lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja untuk menunjang produktivitas karyawan sedikit terabaikan.

 Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam sebuah karya ilmiah dengan judul: “Produktivitas karyawan ditinjau dari lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja UD Prima Jaya Surakarta”.

1. **Identifikasi Masalah**

 Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang luas dan penataan yang kurang rapi di UD Prima Jaya Surakarta.
2. Kurangnya motivasi seperti *reward,* penghargaan, dan pengakuandari pimpinan kepada karyawan UD. Prima Jaya Surakarta.
3. Turunnya disiplin kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan UD. Prima Jaya Surakarta.
4. **Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi, antara lain:

1. Luas lingkup hanya meliputi informasi seputar produktivitas karyawan.
2. Penelitian ini variabel dibatasi tiga variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja.
3. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Prima Jaya Surakarta
4. **Rumusan Masalah**

 Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta?
4. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta.
4. **Manfaat Penelitian**

 Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

 Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi pembanding antara ilmu atau teori manajemen bagi pihak-pihak yang membutuhkan data dalam dunia kerja yang berhubungan dengan lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

1. Manfaat Praktis
2. Bagi Penulis

 Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis, serta memberikan pengalaman *riil* dan dapat menerapkan ilmu yang sesuai dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis di bidang sumber daya manusia khususnya penelitian mengenai lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

1. Bagi Perusahaan

 Diharapkan dari adanya penelitian ini akan dapat berguna dan bermanfaat serta memberi masukan mengenai lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Prima Jaya Surakarta.