

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pasar global telah mengakibatkan meningkatnya persaingan antar perusahaan, sehingga diperlukan penerapan operasi yang lebih efisien. Untuk tetap bertahan, perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing. Salah satu kunci utamanya adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM perlu diperlakukan seperti halnya aset produksi lainnya agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Namun, tantangan yang sering dihadapi adalah rendahnya kualitas SDM. Padahal, SDM adalah sesuatu yang sangat berharga dan perlu diatur atau ditangani dengan baik agar mampu mendukung perusahaan secara optimal. Karyawan memiliki peran besar Untuk mendukung jalannya aktivitas perusahaan sehari-hari, maka mereka harus memiliki kemauan serta kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan Syafitri *et al.*, (2024).

Sinungan, (2014) mendefinisikan Produktivitas dapat diartikan yaitu seberapa efektif suatu proses dalam memproduksi barang atau layanan dengan penggunaan sumber daya yang minimal. Ini menggambarkan cara memanfaatkan sumber daya secara efisien dan tepat guna untuk memproduksi barang atau jasa secara efektif. Tingkat produktivitas karyawan memainkan peran penting bagi perusahaan dalam menjalankan operasionalnya, karena berpengaruh terhadap kualitas dan jumlah produk yang dihasilkan Wisnuwardhana *et al.*, (2023). Perusahaan harus memprioritaskan peningkatan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan sebagai faktor penting dalam daya saingnya agar tetap mampu bertahan dalam menghadapi meningkatnya persaingan bisnis. Dikarenakan itu, peran tenaga kerja sangat krusial dalam menilai produktivitas. Dapat dikatakan Produktivitas

adalah ukuran yang membandingkan seberapa banyak hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan karyawan dibandingkan dengan pengeluaran biaya atau upaya yang telah dilakukan. Ini bahwa Produktivitas adalah kemampuan untuk memanfaatkan fasilitas dan sumber daya yang ada sebaik mungkin guna menghasilkan hasil yang maksimal atau jika memungkinkan, hasil yang paling optimal.

Sederhananya, produktivitas dapat diartikan menjadi perbandingan antara hasil output, dengan sumber daya yang dipakai, seperti tenaga kerja dan bahan baku, untuk menghasilkan suatu produk. Produktivitas menunjukkan seberapa efisien suatu proses kerja. Ini diukur dengan membandingkan output yang diperoleh dari penggunaan berbagai sumber daya. Biasanya, masukan dibatasi pada tenaga kerja, sementara keluaran dinilai berdasarkan jumlah, bentuk, atau nilainya. Untuk menilai produktivitas kerja, dibutuhkan indikator yang tepat oleh Listiana & Aslamiyah, (2024) diantaranya yakni: 1) keterampilan dalam bekerja, 2) peningkatan hasil kerja, 3) motivasi atau antusiasme saat bekerja, 4) usaha untuk terus belajar dan berkembang, 5) mutu atau standar hasil pekerjaan, serta 6) kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien. Berdasarkan pengamatan peneliti setelah peneliti mengunjungi PT. Metal Hitech Engineering, PT. Metal hitech Engineering adalah perusahaan Manufaktur yang bergerak dibidang konstruksi baja pembuatan Tangki seperti, *Alluminium tank*, *Stainless Stelltank*, dan *Carco Stelltank*. PT. Metal Hitech Engineering ada di Jl. Raya Cerme Metatu Km.4. Desa Dungus Kec. Cerme, Kab. Gresik, Jawa Timur. PT. Metal Hitech Engineering memiliki jumlah total karyawan pada divisi produksi sebanyak 43 orang.

Setiap perusahaan berupaya agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan

menghasilkan lebih banyak dalam usaha mencapai hasil yang diinginkan. PT. Metal Hitech Engineering senantiasa menyajikan produk terbaik kepada semua konsumen. Namun, seiring berjalannya waktu, produktivitas Perusahaan mengalami penurunan karena beberapa karyawan tidak berhasil memenuhi standar yang telah ditetapkan. Berikut adalah rekapitulasi Produktivitas karyawan PT. Metal Hitech Engineering tahun 2024.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hasil Produksi PT. Metal Hitech Engineering

NO	BULAN	HASIL PRODUKSI	TARGET
1.	Agustus	80%	100%
2.	September	81%	100%
3	Oktober	79%	100%
4.	November	76%	100%
5.	Desember	74%	100%

Sumber : HRD PT. Metal Hitech Engineering (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 Produksi yang dihasilkan selalu berada di bawah target 100% dan belum pernah mencapai target. Menurut penuturan kepala produksi (Kabag Produksi) Situasi ini terjadi karena banyak karyawan yang absen tanpa izin, yang akhirnya memengaruhi produktivitas kerja. Ketidakhadiran tanpa izin tersebut mengganggu proses produksi dan berdampak langsung pada menurunnya produktivitas perusahaan. Tinggi rendahnya produktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh kehadiran karyawan berhubungan langsung dengan Lingkungan kerjanya.

PT. Metal Hitech Engineering terus berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar mereka dapat bekerja lebih efisien dibandingkan

sebelumnya. (Irfan & Mahargiono, 2023) mendefinisikan Disiplin kerja adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk bertindak atau bekerja secara teratur dan sesuai aturan meningkatkan produktivitas kerja, tanpa disiplin kerja yang baik, perusahaan dapat menghadapi berbagai kesulitan. Kedisiplinan karyawan, misalnya hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai aturan atau tanggung jawabnya, sangat penting untuk kelancaran operasional perusahaan, mematuhi peraturan dapat membantu karyawan bekerja lebih produktif dan turut meningkatkan produktivitas, hal ini memungkinkan mereka berkontribusi secara optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Disiplin kerja mencerminkan sikap untuk menghormati serta mengikuti semua aturan perusahaan, baik yang resmi tertulis maupun yang berlaku secara lisan atau kebiasaan

Pernyataan ini diperkuat temuan riset yang didefinisikan oleh hasil penelitian Suryadewi *et al.*, (2020a) berjudul Pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan menyatakan bahwasanya produktivitas karyawan dipengaruhi secara nyata oleh disiplin kerja. Sementara, Menurut hasil penelitian (Rahmansyah & Cahyadi, 2023) berjudul Pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan menjelaskan bahwasanya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat produktivitas karyawan. Meskipun beberapa Penelitian ini memperlihatkan bahwasanya produktivitas tidak dipengaruhi signifikan oleh disiplin kerja. Di sisi lain, ada penelitian yang membuktikan bahwasanya disiplin kerja memberi dampak yang jelas pada tingkat produktivitas karyawan.

Fathoni (2006:172) mendefinisikan kedisiplinan ialah aspek penting pada pengelolaan SDM. Semakin disiplin karyawan, semakin besar pula produktivitas

yang dapat mereka capai. Sulit untuk perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal tanpa ada disiplin yang baik. Disiplin kerja ialah alat yang diterapkan guna mendorong karyawan agar patuh pada seluruh aturan perusahaan dan menjalankan standar yang berlaku di dalam organisasi. Dengan menanamkan disiplin dikalangan karyawan, mereka akan lebih mampu mematuhi dan melaksanakan aturan yang telah disepakati, sehingga berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Berikut ini merupakan tabel data kehadiran karyawan di PT. Metal Hitech Engineering.

Tabel 1 2.
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Metal Hitech Engineering

No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran Karyawan			Jumlah keterlambatan	Persentase
				Izin	Alpha	Karyawan Terlambat		
1	Januari 2024	22	43	7	9	5	21	0,95%
2	Februari 2024	20	43	6	8	9	23	1,15%
3	Maret 2024	20	43	4	6	7	17	0,85%
4	April 2024	17	43	8	6	10	24	1,41%
5	Mei 2024	19	43	5	9	9	23	1,21%
6	Juni 2024	19	43	7	5	8	20	1,05%
7	Juli 2024	23	43	9	8	7	24	1,04%
8	Agustus 2024	22	43	10	8	7	25	1,13%
9	September 2024	21	43	10	10	8	28	1,33%
10	Oktober 2024	23	43	11	9	10	30	1,30%
11	November 2024	21	43	9	14	12	35	1,66%
12	Desember 2024	22	43	15	10	13	38	1,72%
Total				101	102	105	308	14,8%

Sumber : HRD PT. Metal Hitech Engineering (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 data hasil rekapitulasi dari kepala produksi, kedisiplinan PT. Metal Hitech Engineering tahun 2024 menunjukkan bahwasanya dari total 43 karyawan, dari total keseluruhan karyawan dalam 1 tahun yang melakukan izin sebanyak 101 karyawan, sedangkan karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (Alpha) sebanyak 102 karyawan, dan karyawan yang terlambat sebanyak 105 orang. Kesimpulan dari data diatas menunjukkan kurangnya disiplin

kerja karyawan terlihat dari seringnya ketidakhadiran karyawan. (Amal & Rizqi, 2021) menyatakan bahwasany Disiplin kerja dapat dinilai dari seberapa tepat waktu dan sering karyawan hadir di tempat kerja, serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu dalam mencapai pekerjaan. Secara keseluruhan, bulan Desember menempati presentasi tertinggi dimana dalam satu bulan, tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi, yakni sebesar 1,72%, atau setara dengan sekitar 38 orang karyawan.

Berbagai penelitian telah mengkaji sejauh mana pelatihan memengaruhi produktivitas kerja. Priansa, (2021 : 177) mendefinisikan Melalui pelatihan, kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. menurut (Suciati & Deswarta, 2024) upaya yang dapat dijalankan perusahaan dalam meningkatkan kualitas SDM ialah pelatihan kerja. Dengan adanya pelatihan kerja diharapkan karyawan siap menghadapi tantangan-tantangan di lingkungan kerja. Hasil Penelitian Arifin *et al.*, (2024) yang berjudul “Pelatihan terhadap Produktivitas karyawan Menyatakan bahwasanya pelatihan tidak memiliki dampak terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, penelitian Rahmawati *et al.*, (2021) yang berjudul Dampak pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Menegaskan bahwasanya Pelatihan yang diberikan kepada karyawan terbukti berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja, meskipun beberapa penelitian lain menyatakan bahwasanya pelatihan tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas, di sisi lain, terdapat studi yang menampilkan terjadi hubungan yang signifikan antara pelatihan dan peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini berfokus pada masalah yang dihadapi oleh

perusahaan yaitu produktivitas kerja, yang dipengaruhi oleh pelatihan yang berdampak pada produktivitas karyawan yang kurang produktif.

Pelatihan sering kali dipandang sebagai aktivitas yang paling umum dan mudah dikenali yang diikuti oleh seluruh karyawan. Produktivitas karyawan sendiri memiliki peran penting dalam mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Adanya produktivitas tinggi yang dimiliki oleh karyawan, diharapkan tujuan perusahaan akan tercapai sesuai harapan perusahaan. Melaksanakan program pelatihan dianggap memberikan manfaat besar bagi perusahaan, terutama dalam hal peningkatan produktivitas karyawan. Pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan, program yang ada, fasilitas yang tersedia, serta memperhatikan aspek pelatihan yang diperlukan. Berikut ini Tabel 1.3 mengenai data pelatihan yang diberikan pada karyawan PT. Metal Health Engineering.

Tabel 1 3.

Data Pelatihan Karyawan divisi Produksi PT. Metal Hitech Engineering

No.	Nama Pelatihan	Tujuan Pelatihan	Total karyawan	Jumlah Karyawan yang mengikuti pelatihan
1.	Pelatihan teknik pengelasan	Untuk meningkatkan keterampilan pengelasan	43	24
2.	Pelatihan operator mesin cutting	Peserta diharapkan dapat mengoperasikan mesin cutting dengan benar dan efektif, serta memahami prosedur keselamatan yang harus diikuti.	43	19
3.	Pelatihan mesin roll besar	Memberikan pengetahuan kepada peserta mengenai cara kerja mesin roll dan keterampilan dalam mengoperasikannya untuk meningkatkan produktivitas.	43	32
4.	Pelatihan operasional mesin roll	Agar peserta dapat memahami langkah-langkah operasional mesin roll, termasuk perawatan dan troubleshooting, untuk menjaga kelancaran produksi.	43	21

Sumber : HRD PT. Metal Health Engineering (2024)

Berdasarkan tabel diatas merupakan data mengenai pelatihan yang telah diselenggarakan perusahaan untuk para karyawan, tetapi dari 43 karyawan dari setiap materi banyak yang tidak menghadiri pelatihan, maka dari itu produktivitas akan menjadi semakin menurun karena mereka kurang memahami materi pelatihan. Menurut penuturan dari HRD, pelatihan ini wajib diikuti oleh karyawan karna untuk menambah skill karyawan, Jika karyawan tidak memiliki pengalaman atau tidak mengikuti pelatihan akibatnya, akan terjadi penurunan dalam hasil produksi atau berkurangnya kelancaran operasional perusahaan.

Melalui pelatihan ini, karyawan dapat menyatukan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki mereka peroleh selama menjalani pelatihan kerja. Faktor krusial di perusahaan yakni pelatihan.

Pelatihan kerja yang dilakukan di PT. Metal Hitech Engineering Faktor ini sangat penting bagi perusahaan, khususnya bagi di bidang produksi. Pelatihan kerja yang diberikan dalam mengoperasikan mesin cutting dengan benar, mengetahui cara kerja mesin roll, memahami langkah-langkah operasional mesin roll atau pelatihan dengan materi yang dapat mendukung produktivitas karyawan, Pelatihan yang diberikan kepada karyawan tersebut, seperti pada mengoperasikan mesin cutting dengan benar, mengetahui cara kerja mesin roll, dan memahami langkah-langkah operasional mesin roll secara tepat, disertai dengan materi pelatihan yang diberikan PT ini merupakan bahan pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Lingkungan kerja nonfisik ialah faktor lainnya yang berpengaruh terhadap produktivitas. Lingkungan kerja didefinisikan oleh Sedarmayanti (2011:269)

sebagai kondisi yang memiliki kaitan dengan hubungan kerja, termasuk interaksi antara karyawan dan atasan, sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan. Sedangkan berdasar pada Serdamayanti (2011:199) lingkungan non fisik ialah faktor-faktor, metode, di sisi lain, lingkungan kerja juga salah satu penyumbang pengaruh signifikan pada produktivitas.

Menurut Penelitian (Prawoto & Hasyim, 2022) berjudul Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan menyatakan lingkungan kerja non fisik ternyata memberi dampak nyata pada produktivitas karyawan. Sedangkan Menurut peneliti Indrasari *et al.*,(2023) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas Karyawan menyatakan lingkungan kerja terbukti tidak mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Meskipun beberapa temuan penelitian mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja nonfisik tidak memberi dampak yang berarti pada produktivitas, di sisi lain, terdapat penelitian yang memperlihatkan lingkungan kerja non fisik terbukti memiliki pengaruh besar terhadap tingkat produktivitas karyawan.

Karyawan akan merasa betah dalam menjalankan tugas apabila didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif. Saat karyawan memiliki hubungan yang harmonis baik dengan rekan kerja maupun atasan, karyawan pun akan bekerja dengan lebih semangat dan fokus tanpa merasa tertekan. Hal ini dapat menumbuhkan komitmen terhadap perusahaan dan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja mereka. Ini dibuktikan dengan adanya data yang diberikan perusahaan :

Tabel 1 4.
Data Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik
PT. Metal Hitech Engineering

No.	Lingkungan Perantara	Keterangan
1.	Hubungan antar rekan kerja	Kurangnya Komunikasi antar rekan kerja.
2.	Budaya Organisasi	Tingkat kedisiplinan yang menurun, suka menunda-nunda pekerjaan, serta kurangnya diskusi.
3.	Kerjasama antar karyawan	Kurangnya kerjasama antar karyawan akibatkan pekerjaan tidak selesai pada tepat waktu.
4.	Keamanan	Kurang aman karena beberapa sudut ruangan tidak terpantau oleh CCTV.

Sumber : Sarana dan Prasarana PT. Metal Hitech Engineering

Berdasarkan pada Tabel 1.4 hasil wawancara pada salah satu karyawan yaitu Saiful karyawan pada PT. Metal Hitech Engineering menunjukkan terdapat berbagai masalah yang terlihat dari fenomena-fenomena lingkungan kerja seperti, adanya karyawan yang sering tidak masuk yang disebabkan adanya konflik antar sesama karyawan karena kurangnya kerjasama antar karyawan, kurangnya komunikasi, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Sehingga Produktivitas karyawan tersebut tidak efektif, karena pekerjaan sering kali tidak terselesaikan tepat waktu. Adanya Masalah internal seperti itu dapat berkembang menjadi persoalan yang lebih serius, yang merusak kerja sama di dalam perusahaan. Dampak terparahnya adalah terciptanya suasana kerja yang tidak mendukung atau lingkungan kerja yang kurang mendukung, bahkan bisa mengganggu Karyawan lain yang sebelumnya tidak terlibat bisa ikut terdampak. Maka itu, menciptakan lingkungan kerja nonfisik yang nyaman dengan komunikasi yang efektif serta hubungan antar karyawan yang saling mendukung akan membangun suasana kerja yang menyenangkan.

Menurut penelitian (Bahmid & Purnama 2023) adalah Penelitian ini masih bersifat umum, sebab bisa jadi ada faktor lainnya yang juga dapat memengaruhi

produktivitas karyawan. Oleh karena itu, peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana tiga faktor ini saling berinteraksi dan memengaruhi produktivitas kerja secara bersamaan sehingga dapat menjadi bahan perbandingan dan memperluas pemahaman, khususnya yang berkaitan dengan produktivitas.

Pada latar belakang dan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti berminat untuk mengkaji lebih lanjut tentang bagaimana **Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Non Fisik** memengaruhi **Produktivitas Karyawan Divisi Produksi di PT. Metal Hitech Engineering**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian masalah diatas, perumusan suatu masalah yang dapat dibuat yakni :

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas Kerja karyawan divisi produksi pada PT. Metal Hitech Engineering?
2. Apakah Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan divisi produksi pada PT. Metal Hitech Engineering?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi pada PT. Metal Hitech Engineering?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan di divisi produksi pada PT. Metal Hitech Engineering
2. Menganalisis Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di divisi produksi pada PT. Metal Hitech Engineering
3. Menganalisis Pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi pada PT. Metal Hitech Engineering

1.4 Manfaat Penelitian

Bagi Perusahaan

Diharapkan bahwa penelitian ini bisa dijadikan informasi serta evaluasi pada PT. Metal Hitech Engineering terkait pengaruh disiplin kerja, pelatihan, serta lingkungan kerja non-fisik terhadap produktivitas karyawan :

1. Diharapkan melalui penelitian ini perusahaan dapat menerapkan atau memberikan rekomendasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Meningkatkan Komunikasi Internal yang dapat mendorong perusahaan untuk membangun saluran komunikasi yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan lebih berpartisipasi aktif dalam lingkungan kerja

Bagi Penulis

Manfaat yang didapat dalam melakukan dari penelitian ini yakni memahami bagaimana disiplin kerja, pelatihan, serta lingkungan kerja nonfisik memengaruhi produktivitas karyawan di divisi produksi PT. Metal Hitech Engineering, sehingga hasilnya bisa jadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

Bagi Universitas

Penelitian ini menghasilkan temuan yang dapat dijadikan referensi, terutama oleh Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik.