BAB I

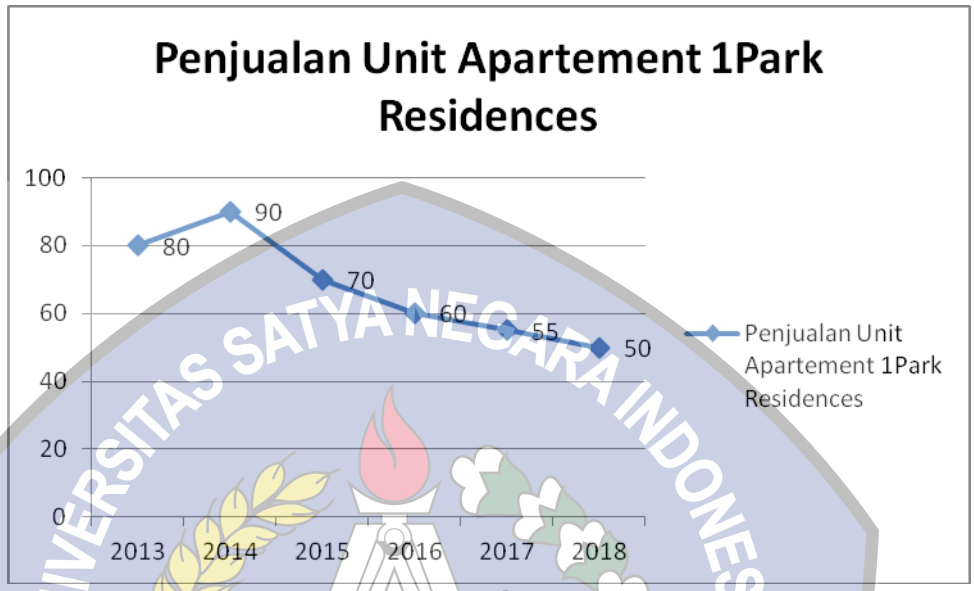
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan properti merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangunan apartemen, kondominium, perumahan, perkantoran, *real estate* dan sebagainya. Bisnis properti merupakan salah satu usaha yang hampir dapat dipastikan tidak akan pernah mati karena kebutuhan akan papan atau tempat tinggal merupakan kebutuhan pokok manusia, dan setiap manusia akan berusaha untuk dapat memenuhinya.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa properti diantaranya 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan . Saat ini 1Park Residences mengelola dan memasarkan 3 tower apartement dimana Tower A terdiri dari 16 lantai, Tower B terdiri dari 18 lantai dan Tower C terdiri dari 22 lantai. Dari 3 tower tersebut terdiri dari 379 unit. Juga ada komersial area yang dari cafe, restaurant, mini market dan laundry. Kemudian juga tersedia untuk aktivitas tenant diantaranya kolam renang, area barbeque, area bermain anak, jogging track dan lapangan tennis. Secara keseluruhan luas apartement yang dikelola dan dipasarkan oleh 1Park Residences 1.2 hektar. Jumlah karyawan yang dimiliki saat ini sejumlah 50 karyawan yang terbagi dalam 4 Departement. Diantaranya : Departement Finance &

Accounting, Departement Tenant Relation, Departement Engineering dan Departement Housekeeping.



Gambar1. 1 penjualan unit

Sumber: HRD 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan

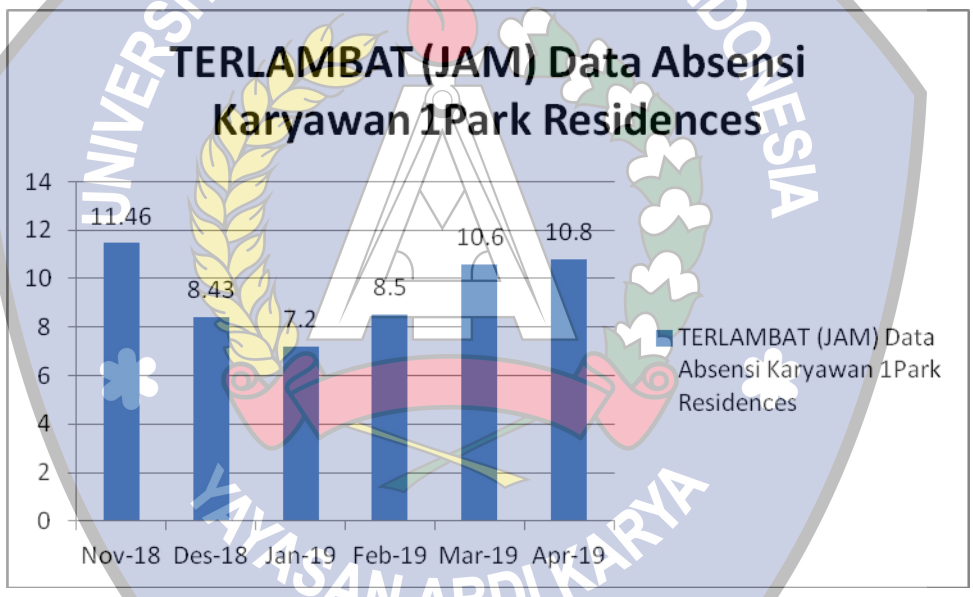
Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada manajemen HRD 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan ditemukan bahwa salah satu yang menjadi kendala dalam hal produktivitas adalah kurangnya pencapaian terhadap target penjualan yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal maupun ekstenal. Data diatas adalah hasil pencapaian mulai dari 6 tahun terakhir . dapat dilihat bahwa terjadi penurunan penacapaian. Secara teoritis faktor internal yang dapat mempengaruhi kurangnya tingkat produktivitas karyawan antara lain sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan

sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi (Sedamayanti : 2001).

Payaman J. Simanjuntak (2007) juga menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu : pertama, yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi : tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan. Kedua, berupa sarana pendukung yang meliputi: a) Lingkungan kerja (Produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan kerja). b) kesejahteraan karyawan (Manajemen dan hubungan industri).

Berdasarkan uraian tersebut, faktor yang paling umum terjadi yang dapat mempengaruhi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan adalah motivasi karyawan dalam bekerja. Purba (2004) Mengemukakan motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam perusahaan maka dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi saat ini, motivasi karyawan 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan dinilai masih kurang baik, dikarenakan besaran insentif yang diterima karyawan masih dirasa jauh dari harapan dibandingkan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diterima karyawan. Sehingga hal ini menimbulkan penurunan produktivitas karyawan. Terkait hal tersebut saat ini upaya yang dilakukan oleh manajemen HRD adalah memberikan insentif berupa bonus tahunan kepada karyawan.



Gambar1. 2 Data absensi karyawan

Sumber: HRD 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Tanpa adanya kedisiplinan, segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. berdasarkan hasil data

absensi karyawan diatas menyatakan bahwa terjadi penurunuran kedisiplinan yang cukup tinggi. mengungkapkan bahwa kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Studi empiris lain yang dilakukan oleh Prawatya (2015) menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas perusahaan khususnya terkait pencapaian target perusahaan. Berdasarkan hasil dari data diatas, karyawan 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan termasuk kategori yang kurang disiplin.

Faktor selanjutnya yang harus menjadi *concern* perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas adalah lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan iklim kerja yang baik pula sehingga hal ini akan memicu karyawan lebih bersemangat dan secara otomatis meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan telah merasakan lingkungan kerja yang kondusif, maka karyawan akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi dan cenderung menyukai pekerjaannya. Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi begitu menurut Sedarmayanti (2001). Menurut handoko (2002) menciptakan lingkungan kerja yang dapat memuaskan karyawan merupakan suatu tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di

perusahaan. Lebih lanjut Afani (2012) Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.

Fenomena yang terjadi di 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan yaitu lingkungan kerja masih kurang memuaskan sehingga menciptakan kurangnya kenyamanan karyawan dalam bekerja yang berdampak pada kurangnya produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan diantaranya hubungan sosial antar karyawan yang kurang baik.

Pendapat penelitian terdahulu yang dapat di jadikan acuan diantaranya yaitu Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti Dan Ika Ruhana (2014) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT Axa Financial Indonesia Cabang Malang" menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Axa Financial Indonesia Cabang Malang.

Roliza Agustin, Ismail (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja UPT. Pemadam Kebakaran menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan UPT Pemadam Kebakaran.

Pricilia Falentin Laleno, Victor P.K.Lengkong, Yantje Uhing (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat daerah kota di kantor walikota manado menunjukan bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat daerah kota di kantor walikota manado.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA 1PARK RESIDENCES GANDARIA JAKARTA SELATAN".**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan pada 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Disiplin kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan pada 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan ?

4. Apakah terdapat pengaruh langsung Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan ?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan ?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui motivasi pada 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan ?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui motivasi pada 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja (variabel bebas) terhadap produktivitas kerja karyawan (variabel terikat) sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan.

2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Disiplin kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan pada 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan .
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan.
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui motivasi pada 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui motivasi pada 1Park Residences Gandaria Jakarta Selatan.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

1.3.2 Kegunaan Penelitian

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Penulis

   Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Bagi Akademik

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan untuk dapat diaplikasikan dibidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Serta menambah kepustakaan dan melengkapi penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang sudah ada.

5. Bagi Pembaca

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA