

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal, karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling strategis dalam organisasi. Produktivitas karyawan menjadi penentu utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa peran aktif manusia, meskipun berbagai faktor produksi lainnya tersedia secara memadai, perusahaan tidak akan mampu berjalan secara efektif dan efisien.

Pada tataran industri manufaktur di Indonesia, produktivitas karyawan menjadi perhatian yang semakin krusial seiring dengan perkembangan sektor industri yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian. Undang-undang tersebut secara tegas menyatakan bahwa pengembangan industri nasional diarahkan untuk mewujudkan industri yang mandiri, berdaya saing, dan maju, yang tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang produktif dan kompeten. Pasal 36 ayat (2) UU Perindustrian juga menegaskan bahwa pengembangan dan pemanfaatan teknologi industri ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, daya saing, nilai tambah, dan kemandirian di bidang industri. Ketentuan ini menunjukkan bahwa produktivitas bukan sekadar target operasional perusahaan, melainkan bagian dari arah pembangunan industri nasional secara menyeluruh.

Secara lebih spesifik, dinamika industri manufaktur juga tampak pada tataran

regional, salah satunya di Provinsi Jawa Barat sebagai salah satu basis industri manufaktur terbesar di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) periode 2023-2025, distribusi unit industri manufaktur di Jawa Barat menunjukkan tren yang fluktuatif, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Distribusi Unit Manufaktur di Jawa Barat 2023-2025

No	Jenis Industri Manufaktur	Jumlah Unit 2023	Jumlah Unit 2024	Jumlah Unit 2025
1	Industri Makanan	1.150	1.100	1.065
2	Industri Tekstil	1.020	940	893
3	Industri Kertas	240	230	578
4	Industri Logam Dasar	150	145	252
5	Industri Otomotif	420	425	197
Total		2.980	2.840	2.985

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023-2025

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2023 hingga tahun 2025, distribusi unit industri manufaktur di Jawa Barat mengalami perubahan yang bervariasi pada masing-masing jenis industri, dengan total unit yang sempat menurun dari 2.980 unit pada tahun 2023 menjadi 2.840 unit pada tahun 2024, kemudian meningkat kembali menjadi 2.985 unit pada tahun 2025. Industri Makanan menunjukkan tren penurunan yang konsisten, yaitu dari 1.150 unit pada tahun 2023 menjadi 1.100 unit pada tahun 2024, dan kembali menurun menjadi 1.065 unit pada tahun 2025, sementara Industri Tekstil juga mengalami penurunan cukup signifikan dari 1.020 unit menjadi 940 unit, kemudian menurun lagi menjadi 893 unit pada periode yang sama. Berbeda halnya dengan Industri Kertas yang sempat menurun dari 240 unit menjadi 230 unit pada tahun 2024, justru meningkat

tajam menjadi 578 unit pada tahun 2025, dan Industri Logam Dasar yang juga meningkat dari 145 unit menjadi 252 unit pada tahun yang sama. Adapun Industri Otomotif sempat meningkat menjadi 425 unit pada tahun 2024, namun kemudian mengalami penurunan yang sangat drastis menjadi hanya 197 unit pada tahun 2025.

Perkembangan unit industri manufaktur di Jawa Barat selama periode 2023–2025 menunjukkan adanya pergeseran struktur industri, di mana sektor industri padat karya tradisional seperti Industri Makanan dan Industri Tekstil cenderung mengalami penurunan jumlah unit usaha, sementara sektor Industri Kertas dan Industri Logam Dasar justru menunjukkan pertumbuhan yang pesat. Pada tahun 2025. Di sisi lain, penurunan tajam pada Industri Otomotif mengindikasikan adanya permasalahan atau tantangan tersendiri pada sektor tersebut yang perlu dikaji lebih lanjut. Secara keseluruhan, dinamika ini mencerminkan adanya transformasi struktural pada sektor industri manufaktur di Jawa Barat yang perlu menjadi perhatian bagi para pemangku kepentingan, baik dari sisi kebijakan pemerintah maupun strategi pelaku usaha, guna mendorong pertumbuhan industri manufaktur yang lebih merata dan berkelanjutan.

Produktivitas karyawan sendiri merupakan perbandingan antara output dan input yang digunakan dalam suatu periode tertentu. Karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Produktivitas yang tinggi memberikan dampak positif bagi perusahaan berupa peningkatan profitabilitas dan daya saing di pasar, serta bagi karyawan itu sendiri melalui perbaikan kondisi kerja, peningkatan upah, dan terbukanya peluang pengembangan karier yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya

produktivitas dapat menjadi hambatan serius bagi kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang.

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan. Di antara berbagai faktor tersebut, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan ketidakamanan kerja merupakan faktor-faktor yang memiliki keterkaitan erat dengan tinggi rendahnya produktivitas karyawan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di sektor industri manufaktur dengan karakteristik pekerjaan berbasis mesin produksi dan tingkat risiko kerja yang relatif tinggi.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi dan fasilitas di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi semangat, konsentrasi, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja mencakup dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mendorong peningkatan semangat kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan ketidaknyamanan, stres, bahkan gangguan kesehatan yang berujung pada penurunan produktivitas kerja.

Penelitian Fau dan Buulolo (2023) pada Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Temuan serupa dikemukakan oleh Nabilah, Luthfiya, dan Nitit (2025) pada perusahaan-perusahaan di Jawa Timur, yang

menyimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, suhu, dan desain ergonomis memberikan kontribusi positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan kajian literatur Ilhami, Firdaus, dan Andriani (2024) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman merupakan salah satu prasyarat penting bagi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Selanjutnya, Irfan dan Mahargiono (2023) dalam penelitiannya pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Timur menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, bahkan turut memberikan pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Temuan berbeda dikemukakan dalam penelitian pada PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros perusahaan yang juga bergerak di sektor otomotif yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya inkonsistensi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, khususnya pada konteks perusahaan manufaktur sektor otomotif, sehingga menguatkan urgensi pengujian ulang variabel ini pada objek penelitian yang berbeda, yaitu PT TS Tech Indonesia Cabang Indramayu.

Selain lingkungan kerja, ketidakamanan kerja (*job insecurity*) juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, terutama pada perusahaan manufaktur dengan karakteristik pekerjaan yang melibatkan penggunaan mesin-mesin produksi dan berbagai potensi risiko bahaya kerja. Ketidakamanan kerja dapat dipahami dalam dua pengertian yang saling

melengkapi, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang berkaitan dengan perlindungan fisik karyawan dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta kepastian atau jaminan keberlangsungan hubungan kerja yang memberikan rasa aman kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Karyawan yang merasa terlindungi dan aman dalam pekerjaannya akan cenderung lebih fokus, tenang, dan bersemangat dalam bekerja, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerjanya meningkat. Sebaliknya, ketidakamanan dalam bekerja baik berupa ancaman kecelakaan kerja maupun ketidakpastian status pekerja yang dapat menimbulkan kecemasan yang mengganggu konsentrasi karyawan dan pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja. Penelitian Widia, Thaib, Bandarsyah, dan Dyasvaro (2025) pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Lampung menemukan bahwa ketidakamanan kerja bersama lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada sektor manufaktur agribisnis, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memperkuat argumen bahwa ketidakamanan kerja secara empiris dapat menurunkan produktivitas karyawan, sejalan dengan penelitian Gunawan dan Ardana (2020) pada Artha Agung Resort and Restaurant yang menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan yang pada gilirannya turut memengaruhi produktivitas kerja secara tidak langsung.

Relevansi variabel ketidakamanan kerja ini semakin diperkuat oleh data yang telah dipaparkan sebelumnya di mana penurunan tajam jumlah unit industri otomotif di Jawa Barat pada tahun 2025 berpotensi menciptakan kekhawatiran di kalangan karyawan sektor otomotif termasuk karyawan PT TS Tech Indonesia

Cabang Indramayu terhadap kelangsungan pekerjaan mereka di tengah ketidakpastian kondisi industri.

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja dapat dipahami sebagai kemampuan seorang karyawan untuk bekerja secara teratur, tekun, dan konsisten sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja tercermin dari beberapa indikator, di antaranya kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), tanggung jawab dalam penyelesaian tugas, serta konsistensi penerapan sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi.

Penelitian Irfan dan Mahargiono (2023) pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Timur membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, terdapat pula temuan berbeda dari penelitian Tanjung dan Mardhiyah (2023) serta hasil serupa yang dikemukakan oleh Ilhami, Firdaus, dan Andriani (2024), yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan hasil temuan ini kembali menegaskan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas masih menjadi perdebatan empiris yang bergantung pada karakteristik objek penelitian, sehingga perlu diuji kembali pada konteks perusahaan manufaktur sektor otomotif seperti PT TS Tech Indonesia Cabang Indramayu.

Berdasarkan pemaparan landasan teoritis dan hasil-hasil penelitian terdahulu (2020-2025) di atas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel lingkungan kerja,

disiplin kerja, dan ketidakamanan kerja secara konsisten diidentifikasi sebagai faktor yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Namun demikian, hasil temuan antar penelitian tersebut masih menunjukkan inkonsistensi, baik dari sisi signifikansi pengaruh masing-masing variabel maupun konteks objek dan sektor industri yang diteliti. Selain itu, sejauh penelusuran penulis, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan pada perusahaan sektor komponen otomotif di wilayah Indramayu, khususnya di tengah kondisi industri otomotif regional Jawa Barat yang sedang mengalami tekanan signifikan sebagaimana ditunjukkan oleh data BPS 2023-2025.

Adanya kesenjangan hasil penelitian dan kekosongan konteks penelitian tersebut menunjukkan perlunya penelitian empiris lebih lanjut guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan pada objek penelitian yang spesifik. Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menjawab kesenjangan tersebut, sekaligus memberikan kontribusi empiris bagi PT TS Tech Indonesia Cabang Indramayu dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang tepat, khususnya dalam menghadapi dinamika industri otomotif yang mengalami tekanan sebagaimana tergambar pada data BPS 2023-2025.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Ketidakamanan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT TS Tech Indonesia Cabang Indramayu”**, dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan ketidakamanan kerja

terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT TS Tech Indonesia Cabang Indramayu.

Tabel 1.2

Pra-survey variabel Produktivitas PT TS Tech Indonsia cabang Indramayu

NO	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Total	Rat-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Semangat kerja	Semangat saya tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	5	9	7	5	4	96	3.20
2	Pengembangan diri	Saya berusaha untuk mngembangkan kemampuan dan keterampilan diri	3	12	7	5	3	97	3.23
3	Kemampuan	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai tenggat yang diberikan	3	11	8	4	4	95	3,16
Skor rata-rata									3.19

Sumber olah data dari hasil Pra-survey, 2026

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam rangka memperoleh gambaran awal mengenai kondisi produktivitas karyawan di PT TS Tech Indonesia cabang Indramayu, peneliti melakukan pra-survey kepada 30 responden dengan menggunakan tiga indikator pengukuran, yaitu semangat kerja, pengembangan diri, dan kemampuan kerja. Hasil dari pra-survey tersebut menunjukkan bahwa ketiga indikator produktivitas yang diukur masih berada pada level yang belum optimal, sehingga mengindikasikan adanya permasalahan nyata yang perlu dikaji lebih mendalam melalui penelitian yang komprehensif.

Variabel pertama pada dimensi semangat kerja, karyawan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,20. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan masih belum optimal, mengingat dari 30

responden, sebagian besar memberikan penilaian pada kategori setuju (9 orang) dan kurang setuju (7 orang), sementara terdapat pula responden yang menyatakan tidak setuju (5 orang) dan sangat tidak setuju (4 orang).

Pada dimensi pengembangan diri, diperoleh skor rata-rata tertinggi di antara ketiga dimensi, yakni sebesar 3,23. Meskipun demikian, nilai ini masih tergolong sedang. Sebanyak 12 responden menyatakan setuju bahwa mereka berupaya terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan diri, terdapat 8 responden yang kurang setuju serta tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Sementara itu, dimensi kemampuan memperoleh skor terendah, yaitu 3,16. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan. Dari total responden, 11 orang menyatakan setuju, namun 8 orang menyatakan kurang setuju dan sisanya memberikan penilaian negatif.

Hasil pra-survey ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan PT TS Tech Indonesia cabang Indramayu masih menghadapi tantangan dalam memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan, yang dapat berdampak pada terhambatnya alur produksi, menurunnya kepercayaan pelanggan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. secara keseluruhan skor rata-rata variabel produktivitas karyawan PT TS Tech Indonesia cabang Indramayu berdasarkan hasil pra-survey ini masih berada pada kategori yang memprihatinkan dan memerlukan kajian mendalam mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kondisi tersebut.

Tabel 1.3
Hasil Pra-survey

NO	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	ST S		
			5	4	3	2	1		
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	4	10	9	5	2	99	3.30
		Lingkungan kerja Non-fisik	1	11	12	4	2	95	3.17
Skor rata-rata									3,24
2	Disiplin Kerja	Kehadiran dan ketepatan waktu	2	10	9	7	2	93	3.10
		SOP	3	10	7	8	2	94	3.13
		Penyelesaian tugas	1	11	12	4	2	95	3.16
		Penegakan sanksi	3	12	6	6	3	96	3.20
Skor rata-rata									3.15
3	Ketidakamanan Kerja	Ancaman kehilangan pekerjaan	6	8	3	11	2	95	3.16
		Ancaman kehilangan fitur pekerjaan	5	7	3	8	7	85	2.82
		Ketidakterdayaan	5	7	10	5	3	96	3.20
Skor rata-rata									3.06
4	Motivasi Kerja	Pemenuhan kebutuhan	9	12	5	3	1	121	4.03
		Tanggung jawab	7	15	4	2	2	113	3.76
		Perumbuhan karir	10	13	2	4	1	117	3.90
Skor rata-rata									3.89
5	Kepuasan Kerja	Hubungan Kerja	11	11	2	3	3	115	3.83
		Kepuasan terhadap pekerjaan	7	15	4	2	2	113	3.76
		Peluang karir	10	13	2	4	1	117	3.90
Skor rata-rata									3.83
6	Produktivitas Karyawan	Semangat kerja	5	9	7	5	4	96	3.20
		Pengembangan diri	3	12	7	5	3	97	3.23
		Kemampuan	3	11	8	4	4	95	3.16
Skor rata-rata									3.20

Sumber olah data dari hasil pra-survey (2026)

Berdasarkan pada tabel 1.3 hasil pra-survey terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT TS Tech Indonesia terdapat tiga variabel yang diduga mempengaruhi produktivitas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan ketidakamanan kerja.

faktor-faktor yang diduga memengaruhi produktivitas karyawan di PT TS Tech Indonesia, peneliti melakukan pra-survey terhadap sejumlah variabel yang secara teoritis memiliki keterkaitan erat dengan produktivitas kerja, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan ketidakamanan kerja sebagai variabel utama yang menjadi fokus penelitian, serta motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel pembanding. Variabel pembanding ini dihadirkan dengan tujuan untuk memperkuat alasan pemilihan variabel utama, yakni dengan memperlihatkan bahwa meskipun motivasi kerja dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas, skor rata-rata yang dihasilkan oleh kedua variabel tersebut justru lebih tinggi dibandingkan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan ketidakamanan kerja. Hal ini menjadi dasar pertimbangan peneliti untuk lebih memfokuskan kajian pada ketiga variabel utama yang memiliki skor lebih rendah dan mengindikasikan permasalahan yang lebih mendesak untuk diteliti.

Variabel lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,22, yang tergolong dalam kategori sedang. Kondisi lingkungan kerja fisik mendapat penilaian tertinggi dengan skor 3,30, mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan menilai kondisi fisik tempat kerja cukup memadai. Namun demikian, lingkungan kerja non-fisik hanya memperoleh skor 3,16, di mana 12 responden menyatakan kurang setuju, mengindikasikan bahwa suasana sosial dan hubungan antar karyawan masih perlu diperbaiki. Fasilitas kerja berada di posisi tengah

dengan skor 3,20, meskipun masih terdapat sejumlah responden yang menilai fasilitas yang tersedia belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan kerja mereka. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT TS Tech Indonesia belum sepenuhnya mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas karyawan.

Variabel disiplin kerja mencatat skor rata-rata 3,10, menjadikannya salah satu variabel dengan nilai terendah dalam survei ini. Dimensi kehadiran dan ketepatan waktu memperoleh skor paling rendah yaitu 3,10, dengan 7 responden menyatakan tidak setuju, yang mencerminkan masih adanya persoalan dalam kepatuhan terhadap jadwal kerja. Kepatuhan terhadap SOP memperoleh skor 3,13 dengan 8 responden menyatakan tidak setuju, sementara penyelesaian tugas mendapat skor 3,16. Penegakan sanksi memperoleh skor tertinggi dalam variabel ini sebesar 3,20, namun hal tersebut belum cukup untuk mendorong budaya disiplin yang kuat secara menyeluruh. Rendahnya skor disiplin kerja ini mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak langsung pada menurunnya produktivitas kerja.

Variabel ketidakamanan kerja memperoleh skor rata-rata terendah dari seluruh variabel yang diukur, yaitu hanya 3,06. Yang paling mencolok adalah dimensi kedua yang hanya mendapat skor 2,82, dengan 7 responden menyatakan sangat tidak setuju dan 8 responden tidak setuju, merupakan tingkat ketidaksetujuan tertinggi dalam keseluruhan survei ini. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasakan kekhawatiran yang cukup serius terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka. Tingginya tingkat ketidakamanan kerja yang

dirasakan karyawan ini menjadi perhatian penting, sebab rasa tidak aman dalam bekerja dapat menurunkan konsentrasi, motivasi jangka pendek, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas secara keseluruhan.

Variabel motivasi kerja merupakan variabel pembanding yang digunakan dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja menunjukkan hasil yang jauh lebih tinggi dengan skor rata-rata 3,89, di mana 9 responden menyatakan sangat setuju dan 12 responden setuju, mencerminkan bahwa kebutuhan dasar karyawan telah terpenuhi dengan baik. Pertumbuhan karir mendapat skor 3,90 dan tanggung jawab memperoleh skor 3,76. Tingginya skor motivasi kerja ini justru memperkuat dugaan bahwa rendahnya produktivitas bukan disebabkan oleh kurangnya dorongan dari dalam diri karyawan, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja, lemahnya disiplin kerja, dan tingginya ketidakamanan kerja yang dialami.

Senada dengan motivasi kerja, variabel kepuasan kerja sebagai pembanding kedua juga mencatat skor rata-rata yang tinggi yaitu 3,88. Peluang karir menjadi dimensi dengan nilai tertinggi sebesar 4,03 dengan 11 responden sangat setuju, diikuti oleh hubungan kerja dengan skor 3,83 dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri sebesar 3,80. Tingginya kepuasan kerja ini semakin memperjelas bahwa permasalahan produktivitas yang terjadi bukan bersumber dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan atau lingkungan sosialnya, melainkan lebih dipicu oleh faktor-faktor struktural yang menjadi fokus utama penelitian ini, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan ketidakamanan kerja.

Produktivitas karyawan sebagai variabel utama yang menjadi tujuan penelitian ini

memperoleh skor rata-rata 3,19, yang berada pada kategori sedang. Dimensi pengembangan diri mendapat skor tertinggi yaitu 3,23, menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk terus belajar dan berkembang cukup baik.

Semangat kerja memperoleh skor 3,20, sedangkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mendapat skor terendah yaitu 3,16, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang belum mampu memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini semakin menegaskan perlunya penelitian lebih lanjut untuk membuktikan secara empiris seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan ketidakamanan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT TS Tech Indonesia

Berdasarkan keseluruhan hasil pra-survey ini, baik dari variabel utama maupun variabel pembanding, terlihat dengan jelas bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan ketidakamanan kerja merupakan permasalahan yang paling dominan dan memiliki urgensi tertinggi untuk dikaji secara ilmiah. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada pengujian pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas karyawan PT TS Tech Indonesia, dengan harapan hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang konkret, terukur, dan berbasis data bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Lingkungan Kerja

- a. Pengaturan suhu di beberapa area belum sepenuhnya optimal
- b. Tingkat kebisingan di lingkungan masih cukup tinggi

- c. Kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung produktivitas karyawan

2. Disiplin Kerja

- a. Ketidakhadiran karyawan yang tidak konsisten
- b. Karyawan belum sepenuhnya patuh terhadap standar dan prosedur kerja yang ditetapkan
- c. Kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas belum sepenuhnya berjalan secara optimal

3. Ketidakamanan Kerja

- a. Kecemasan terhadap kemungkinan pengurangan tenaga kerja
- b. Tingkat stres yang tinggi akibat ketidakpastian masa depan pekerjaan
- c. Motivasi kerja menurun karena rasa tidak aman terhadap posisi pekerjaan

1.2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, untuk memperjelas arah penelitian dan menyederhanakan permasalahan yang sesuai pada judul yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian ini di gunakan untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana:

1. Bagaimana lingkungan kerja di PT TS Tech Indonesia cabang Indramayu?
2. Bagaimana kondisi disiplin kerja karyawan di PT TS Tech Indonesia cabang Indramayu?
3. Bagaimana ketidakamanan kerja di PT TS Tech Indonesia cabang Indramayu?
4. Bagaimana produktivitas karyawan di PT TS Tech Indonesia cabang Indramayu?

5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara simultan dan parsial di PT TS Tech Indonesia cabang Indramayu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka dapat diperoleh tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Kondisi lingkungan kerja di PT TS Tech Indonesia cabang Indramayu
2. Kondisi disiplin kerja di PT TS Tech Indonesia cabang Indramayu
3. Kondisi ketidakamanan kerja di PT TS Tech Indonesia cabang Indramayu
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT TS Tech Indonesia cabang Indramayu
5. Besarnya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, ketidakamanan kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan dan parsial di PT TS Tech Indonesia cabang Indramayu

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi PT TS Tech Indonesia cabang Indramayu dalam proses bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia. Perusahaan dapat mengetahui apa saja yang perlu diperbaiki terkait lingkungan kerja, disiplin kerja, ketidakamanan kerja agar produktivitas karyawan meningkat.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai sumber informasi dan referensi yang dapat dipercaya. Pembaca dapat mempelajari bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, ketidakamanan kerja terhadap produktivitas karyawan. Informasi ini dapat berguna untuk penelitian lain atau sebagai bahan pembelajaran dunia kerja.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan dan penerapan ilmu pengetahuan selama menjalani perkuliahan mengenai sumber daya manusia, lingkungan kerja, disiplin kerja, ketidakamanan kerja, produktivitas kerja pada suatu perusahaan.

4. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.