

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Permasalahan yang menarik untuk dikaji saat ini yaitu mengenai sumber daya manusia, yakni masih rendahnya produktivitas kerja karyawan. Kata-kata produktivitas memang telah menggema di Indonesia dalam beberapa tahun belakangan ini, walaupun kegiatan untuk meningkatkan produktivitas baik tenaga, modal, tanah maupun sumber-sumber alam lainnya yang tersebar luas di tanah air kita, telah berlangsung lama. Padahal, untuk mempertahankan pertumbuhan ekspor non-migas, khususnya ekspor industri manufaktur pada waktu-waktu paska krisis ekonomi, Indonesia tidak dapat lagi mengandalkan diri pada sumber-sumber keunggulan komparatif yang tradisional, seperti tenaga kerja yang murah dan kekayaan alam. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas produktif dan profesional.

Sumber daya manusia modal dan teknologi menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Penggunaan sumber daya manusia, modal dan teknologi secara ekstensif telah banyak ditinggalkan orang. Sebaliknya, pola itu bergeser menuju penggunaan secara lebih intensif dari semua sumber-sumber ekonomi. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya, hasil yang diperoleh

seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat, yang jelas waktu tak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi antara karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja pada suatu perusahaan atau instansi tersebut (Sunyoto, 2012).

Fenomena sama yang terjadi pada PT PCI PB (Platinum Ceramics Industry Pabrik Bekasi) adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur keramik yang merupakan anak cabang dan memiliki kantor pusat di Surabaya. PT PCI PB yang berlokasi di JL Raya Rengas Bandung KM 61 Desa Karangsambung Kecamatan Kedungwaringin Kabupaten Bekasi, memiliki merk yang telah dikenal oleh beberapa kalangan masyarakat diantaranya platinum, asia tile, infinity, lamina telah tersebar keseluruh nusantara dan ekspor ke luar negeri. Hal ini membuat manajemen sadar bahwa pertempuran dunia usaha dan dagang sangatlah ketat, pihak manajemen PT PCI PB dituntut akan inovasi yang seharusnya diberikan pada zaman milenial saat ini maka dengan persaingan saat ini produktivitas kerja karyawan sangat ditekankan. Namun diketahui adanya penurunan produktivitas yang dihasilkan melalui output hasil produksi yang tidak memenuhi target.

Menurut Sutriyanto (2012) mengatakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan, dan merasa aman juga nyaman pada lingkungan kerjanya mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai (Sutriyanto, 2012).

Menurut Sutriyanto (2012) banyak dijumpai perilaku yang mencerminkan sikap tidak disiplin yang dilakukan oleh para pegawai, perilaku-perilaku tersebut diantaranya seperti sering bolos/alpha, datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, tidur saat jam kerja, banyak bergurau pada saat kerja, pulang kerja lebih awal, sms-an/*chatting*, dan menyalahgunakan waktu istirahat serta tidak memaksimalkan waktu untuk bekerja. Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja di PT. Triangga Dewi, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penenunan kain, yaitu karyawan yang mangkir, dan seringkali terjadi berbagai pelanggaran yang dilakukan karyawan. Kenyataan yang terjadi di PT. Triangga Dewi pada periode Januari hingga Desember 2009 terdapat 11 karyawan (18,3%) yang melakukan pelanggaran-pelanggaran sehingga dikenai surat peringatan atau SP. Januari hingga Juni terdapat 4 karyawan (6,7%) yang melakukan pelanggaran kedisiplinan dan pada bulan Juli hingga Desember terdapat 7 karyawan (11,7%) yang melakukan pelanggaran kedisiplinan. Periode Januari hingga desember 2010 terdapat 15 karyawan (25%) yang melakukan pelanggaran kedisiplinan hingga mendapat surat peringatan. Januari hingga Juni

terdapat 6 karyawan (10%) yang melakukan pelanggaran-pelanggaran, sedangkan bulan Juli hingga Desember terdapat 9 karyawan (15%) yang melakukan berbagai pelanggaran (Sutriyanto, 2012).

Zainul & Muchamad (2012) situasi organisasi dalam periode tertentu ini erat kaitannya dengan aturan main yang ada. Sehingga tidak bisa dipisahkan dari kedisiplinan para karyawan. Menurut AS.Moenir (dalam Zainul & Muchamad, 2012), disiplin sendiri adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan - peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga produktivitasnya meningkat. Menurut Zainul & Muchamad (2012) terhadap karyawan PDAM Kabupaten Lumajang, tingkat kehadiran yang ada fluktuatif dan belum sepenuhnya karyawan berdisiplin untuk masuk kerja sebagai suatu kewajiban tanpa harus ada paksaan. Perputaran/rotasi karyawan yang dilakukan ada yang terjadi terlalu cepat. Sedangkan untuk kehadiran karyawan sebagian ada yang tidak tepat waktu atau terlambat.

Seperti halnya dengan permasalahan disiplin kerja yang terjadi di PT PCI PB salah satu bentuk ketidakdisiplinan karyawan berdasarkan perhitungan dari departemen HRGA / HR yaitu adanya pemberian sanksi berupa surat peringatan (SP) pada tiap bulannya, sanksi ini diberikan karena karyawan melakukan mangkir/tidak bekerja tanpa keterangan, datang terlambat dan berbagai

pelanggaran lainnya yang melanggar aturan perusahaan. Kenyataan ini dapat dilihat pada tahun 2019 yang diperoleh pada bulan Januari 6,42%, Februari 7.60%, Maret 5.56%, April 7.50%, Mei 6.26%, Juni 4.06%, Juli 5.15%, Agustus 7.13%, September 5.64%, Oktober 3.34%, November 4.39%, Desember 6.05%.

Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang baik, maka akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Melalui disiplin kerja pula, seorang pimpinan harus dapat memberikan penjelasan mengenai peraturan – peraturan perusahaan agar karyawan taat dan patuh pada tata tertib maka akan tercipta disiplin kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pada seorang karyawan (Dunggio, 2013).

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik (Swandono, 2016). Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman, suara bising yang ditekan seminimal mungkin dan dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap produktivitas (Swandono, 2016).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saefudin, 2014).

Menurut Zainul & Muchamad (2012) faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi atau lingkungan kerja antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja. Berdasarkan (Zainul & Muchamad, 2012) pada lingkungan kerja di PDAM Kabupaten Lumajang masih memerlukan banyak pembenahan. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya. Kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang. Selanjutnya sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi.

Fenomena yang terjadi pada PT PCI PB Bekasi berdasarkan paparan salah satu karyawan mengenai lingkungan kerja yang membuat tidak nyaman dan

mengganggu konsentrasi kerja seperti suhu yang panas, suara bising, penerangan yang kurang saat malam hari dan letak peralatan kerja yang tidak rapi. Hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena kurangnya fasilitas dan mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT Platinum Ceramics Industry Bekasi.”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT Platinum Ceramics Industry Bekasi?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT Platinum Ceramics Industry Bekasi?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT Platinum Ceramics Industry Bekasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT Platinum Ceramics Industry Bekasi?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT Platinum Ceramics Industry Bekasi?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap

produktivitas kerja di PT Platinum Ceramics Industry Bekasi?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada suatu organisasi atau institusi.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi karyawan**

Dengan wawasan pengetahuan akan disiplin kerja dan lingkungan kerja ini, akan memberikan manfaat bagi karyawan, yaitu dapat meningkatkan hasil produktivitas kerja.

###### **b. Bagi perusahaan**

Dengan diterapkan wawasan pengetahuan disiplin kerja dan lingkungan kerja, akan memberikan sumbangan yang baik pada perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja.

###### **c. Bagi peneliti selanjutnya**

Dengan dilaksanakannya penelitian dengan judul, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT Platinum Ceramics Industry Bekasi”, akan menambah wawasan dan referensi dalam melakukan penelitian dengan judul atau permasalahan yang sama.

