

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Produktifitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara output dan input dan merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya di atur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal sedangkan organisasi merupakan sebuah wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerjasama secara rasional dan sistematis, terkendali dan dipimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas organisasi adalah bagaimana organisasi tersebut dapat menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang di inginkan atau seberapa baik organisasi tersebut menggunakan sumber daya yang ada.

Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran secara efisiensi dan produktif yang membandingkan antara hasil keluaran dan masukan, dimana masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai yang relative. nilai atau ukurannya di tampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, dimana yang sebagai ukurannya yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang di inginkan, (Sutrisno 2016), sedangkan menurut (Ravianto, 2016), mengatakan produktifitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan esok hari harus lebih baik dari hari ini, sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja di bidang industri adalah bagaimana seseorang karyawan mengerjakan apa yang telah di targetkan kepada dirinya dengan

standar-standar yang telah di tentukan oleh perusahaan, dimana karyawan tersebut di tuntutan untuk mempunyai sikap mental, bekerja cerdas, bekerja pintar dan bertanggung jawab dari hari ke hari.

Produktifitas PT Indonesia Chemi-Con di lihat dari bagaimana seorang karyawan mengerjakan target yang telah di tetapkan terhadap dirinya melalui output yang sudah di hasilkan oleh karyawan tersebut. Berikut tabel produktivitas karyawan PT Indonesia Chemi-Con dalam bentuk satuan pcs.

**Tabel 1.1. Data Pencapaian Target Perusahaan Tahun 2018**

| No        | Bulan | Target (Pcs) | Aktual     | Persentase |
|-----------|-------|--------------|------------|------------|
| 1         | Jan   | 31.200.000   | 23.500.000 | 75 %       |
| 2         | Feb   | 28.950.000   | 20.000.000 | 69 %       |
| 3         | Mar   | 28.500.000   | 21.225.000 | 74 %       |
| 4         | Apr   | 29.500.000   | 21.350.000 | 72 %       |
| 5         | Mei   | 29.000.000   | 22.100.000 | 76 %       |
| 6         | Jun   | 28.000.000   | 20.500.000 | 73 %       |
| 7         | Jul   | 28.375.000   | 20.350.000 | 72 %       |
| 8         | Agt   | 29.100.000   | 29.500.000 | 101 %      |
| 9         | Sept  | 31.000.000   | 21.000.000 | 68 %       |
| 10        | Oct   | 30.820.000   | 22.300.000 | 72 %       |
| 11        | Nov   | 25.550.000   | 19.000.000 | 74 %       |
| 12        | Des   | 25.000.000   | 19.750.000 | 79 %       |
| Rata-rata |       | 28.749.583   | 21.714.583 | 76 %       |

*Sumber: Data diolah di PT Indonesia Chemi-Con 2019*

Berdasarkan tabel 1.1. dapat diketahui bahwa jumlah target pada PT Indonesia Chemi-Con Tahun 2018 pencapaian target tidak selalu mencapai target yang telah ditentukan yaitu 80%, di lihat dari rata-rata hanya 76%, ini menunjukkan bahwa pencapaian target yang di hasilkan di tahun 2018 belum maksimal. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari tingkat pencapaian target kerja perusahaan tersebut secara keseluruhan, dimana pencapaian target kerja perusahaan tersebut sangat dipengaruhi pencapaian target kerja karyawan, sehingga apabila karyawan mampu mencapai target yang di milikinya maka pencapaian target kerja perusahaan dapat tercapai. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas kerja setiap karyawan belum optimal dikarenakan kinerja yang di

hasilkan setiap bulan bisa berubah-ubah dan itu timbul apabila menurunnya semangat karyawan untuk mencapai prestasi kerja.

Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya di miliki seseorang, yang timbul dalam organisasi, di kemukakan dengan lebih sederhana, sehingga budaya dapat disimpulkan sebagai suatu penerapan tentang apa yang kita lakukan (Sedarmayanti 2016) sedangkan menurut Helms (2009) mendeskripsikan “*An organizational culture is defined as the shared assumptions, values, and beliefs that guide the action of its member*” yang artinya budaya organisasi adalah asumsi, nilai dan kepercayaan bersama yang memandu tindakan para anggota organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan budaya organisasi adalah sikap, nilai, aturan, tata cara, pedoman dalam berorganisasi agar tercapainya visi dan misi organisasi tersebut. Adanya budaya organisasi ini dapat membantu karyawan didalam bekerja dengan baik dan terhindar dari kesalahan yang tidak di inginkan seperti halnya Human Error.

PT Indonesia Chemi-Con memiliki budaya organisasi tersendiri, yaitu dengan dibentuknya 5S yaitu : *Seiri* (Pemilahan), *Seiton* (Penataan), *Seiso* (Pembersihan), *Seiketsu* (Mempertahankan), *Shitsuke* (Membiasakan) yang berisi pedoman, tata cara dalam mengerjakan pekerjaan.

Budaya 5S adalah budaya yang mampu meningkatkan produktivitas mengatur serta menilai karyawannya dan dapat disimpulkan pula budaya 5S adalah budaya yang di terapkan di PT Indonesia Chemi-Con, adapun dasar 5S yang setiap hari digunakan ialah 3S (*Seiri*, *Seiton*, dan *Seiso*).

Berdasarkan pemaparan diatas penulis menemukan permasalahan yang terjadi pada budaya organisasi di PT Indonesia Chemi-Con yaitu: masih banyak karyawan yang tidak menjalankan budaya *SEISO* seperti kurangnya karyawan didalam menjaga kebersihan, masih banyak karyawan yang tidak menjalankan budaya *SEITON* seperti kurangnya karyawan didalam merapihkan bahan baku yang ingin digunakan sehingga masih banyak sisa bahan baku yang belum dikembalikan ke tempatnya dan masih banyak karyawan yang kurang kesadaran didalam menjalankan budaya *SEIRI* seperti kurangnya kesadaran karyawan didalam pemilahan bahan baku yang ingin di gunakan ataupun yang sudah tidak

digunakan, sehingga sering terjadi *mix model* akibat kurang ketelitian dari karyawan tersebut.

Selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja juga mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan. Mangkunegara (2015), mengemukakan bahwa disiplin organisasi dapat di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi sedangkan menurut Siagan (2015:305), disiplin kerja mempunyai 2 pengertian yang pertama melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan dan hukuman, arti yang ke dua mengandung makna lebih sempit, yaitu disiplin kerja ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

**Tabel 1.2 Peraturan Kerja PT Indonesia Chemi-Con Tahun 2019**

| <b>PERATURAN KERJA</b>   | <b>LAKI-LAKI</b>   | <b>WANITA</b>  |
|--|--|--|
| Atribut<br>(seragam,sepatu,topi)   | 1. Seragam berwarna coklat<br>2. Bertopi warna biru<br>3. Bersepatu warna hitam<br>4. Memakai ikat pinggang  | 1. Seragam berwarna merah muda<br>2. Berjilbab bagi yang muslim dan bertopi bagi yang nonmuslim berwarna merah muda<br>3. Bersepatu warna putih  |
| Jadwal Kerja   | <b>SHIFT 1</b><br>Masuk pukul: 06-40<br>Keluar pukul: 14:40<br>ISOMA: 45 menit di waktu jam kerja<br><b>SHIFT 2</b><br>Masuk pukul: 14:40<br>Keluar pukul: 22:40<br>ISOMA: 45 menit di waktu jam kerja<br><b>SHIFT 3</b><br>Masuk pukul: 22:40<br>Keluar pukul: 06:40<br>ISOMA : 60 menit di waktu jam kerja | <b>SHIFT 1</b><br>Masuk pukul: 06-40<br>Keluar pukul: 14:40<br>ISOMA: 45 menit di waktu jam kerja<br><b>SHIFT 2</b><br>Masuk pukul: 14:40<br>Keluar pukul: 22:40<br>ISOMA: 45 menit di waktu jam kerja<br><b>SHIFT 3</b><br>Masuk pukul: 22:40<br>Keluar pukul: 06:40<br>ISOMA : 60 menit di waktu jam kerja |
| Note : Semua karyawan diwajibkan mematuhi peraturan yang disebutkan di atas dan mengikuti jadwal shift sesuai shift yang sudah ditentukan oleh pimpinan. |  |  |

*Sumber : Data perusahaan PT Indonesia Chemi-Con*

Dari pendapat para ahli di atas, dapat di simpulkan Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik, dan disiplin sendiri merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan oraganisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Penurunan produktivitas kerja karyawan Pt Indonesia Chemi-Con tersebut tercermin dari beberapa fenomena kasus yang sering terjadi, diantaranya: masuk tidak tepat waktu, menggunakan handphone pada saat jam kerja, bercanda dan pengawasan yang kurang ketat, yang akan berdampak buruk terhadap karyawan, sehingga karyawan lalai didalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan dari pihak pimpinan serta tidak adanya tolak ukur hukuman yang dapat di jadikan acuan bagi karyawan . berikut salah satu contoh data yang sudah diolah oleh penulis mengenai keterlambatan jam kerja karyawan PT Indonesia Chemi-Con

**Tabel 1.3. Keterlambatan Karyawan Bagian Cap4 Cm2 PT Indonesia Chemi-Con**

| Karyawan   | Jumlah    | Tepat Waktu | Terlambat |
|------------|-----------|-------------|-----------|
| Laki-laki  | 50 orang  | 30 orang    | 20 orang  |
| Wanita     | 105 orang | 90 orang    | 15 orang  |
| Jumlah     | 155 orang | 120 orang   | 35 orang  |
| Persentase |           | 78%         | 22%       |

Sumber : Diolah di perusahaan Tahun 2019

Dari pengamatan penulis , bahwa karyawan yang datang terlambat yang di dominasikan oleh kaum laki-laki dengan jumlah 20 orang, sebab organisasi atau perusahaan di anggap mempunyai karyawan yang berdisiplin tinggi apabila tingkat keterlambatan di bawah 10%. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan, karena hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berakibat kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai *Pengaruh Budaya 5S dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Bagian Kapasitor Cap4 Cm2 PT. Indonesia Chemi-Con Cikarang )*.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas, maka penulis akan membahas mengenai:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Indonesia Chemi-Con?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Indonesia Chemi-Con?
3. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Indonesia Chemi-Con.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Indonesia Chemi-Con.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Indonesia Chemi-Con
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PT Indonesia Chemi-Con.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian pada perusahaan, selain itu penelitian ini di harapkan dapat menambah dan mengembangkan pengetahuan serta wawasan bagi penelitian khususnya mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja di PT. Indonesia Chemi-Con.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para karyawan di dalam memahami budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktiviyas karyawan di PT Indonesia Chemi-Con.

### **1.5. Batasan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan untuk menghindari perluasan pembahasan dalam penelitian, maka penulis ini di batasi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT Indonesia Chemi-Con.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan di maksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

**BAB I:** Pendahuluan, pada bab ini membahas mengenai: Latar belakang masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Masalah, Sistematika Penulisan

**BAB II:** Kajian / Tinjauan Pustaka, pada bab ini membahas mengenai: Literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan Model Konseptual penelitian pada umumnya.

**BAB III:** Metode Penelitian, pada bab ini membahas mengenai: Desain Penelitian, Tahapan Penelitian, Model Konseptual Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Waktu dan Tempat Penelitian, Populasi dan Sampel, Metode Pengambilan Sampel, Metode Analisis Data.

**BAB IV:** Analisis dan Pembahasan, pada bab ini membahas mengenai: Profil Organisasi / Perusahaan (bila ada), Hasil Analisis Data, Pembahasan (diskusi) Hasil Penelitian.

**BAB V:** Penutup, pada bab ini membahas mengenai: Kesimpulan Dan Saran