

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang semakin maju saat ini, perkembangan usaha bisnis tumbuh sangat pesat dan membuat persaingan bisnis semakin kompetitif di antara para pengusaha (perusahaan). Salah satunya dalam industri mebel. Untuk dapat bertahan dan bersaing dengan para pesaingnya, setiap perusahaan harus mampu mempertahankan dan juga meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan serta perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen dan mitra usaha.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan permodalan yang dimiliki perusahaan, tetapi juga dari aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pengendali, dan salah satu penentu tercapainya tujuan jangka panjang suatu perusahaan. Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya yang memiliki potensi dan kompetensi sehingga dapat memberikan peningkatan kualitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan sumber daya yang dimilikinya dengan cara memberdayakan dan menggali potensi yang dimiliki oleh karyawan secara maksimal.

Dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan perlu menjaga produktivitas karyawannya, karena produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas kerja yang tinggi sangat menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun karyawan terutama dari segi kesejahteraannya. Selain itu, dengan produktivitas kerja yang baik perusahaan akan dapat secara konsisten memberikan produk yang dibutuhkan konsumen sehingga target laba perusahaan dapat tercapai. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi, mencapai target yang telah ditetapkan, dan

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan pengendalian sumber daya manusia yang baik sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan masukan (input) yang diperlukan untuk menghasilkan output dengan menggunakan sumber daya yang digunakan. Semakin besar output yang dihasilkan oleh input yang sama berarti produktivitasnya semakin tinggi. Menurut Ardana et al. (2014:271) produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam satuan waktu. Sedangkan menurut (Hanaysha, 2016) menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mencapai pekerjaan (Purnami dan Utama, 2019).

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan suatu perusahaan karena lingkungan kerja merupakan tempat para karyawan melakukan aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan kenyamanan bagi para karyawan sehingga karyawan akan memiliki perasaan positif dan timbul semangat kerja dan secara otomatis produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Menurut Nitisemito (2012:25) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan (Poakita et al., 2019). Sedangkan menurut Reksohadiprodjo dan Gitosudarmo (2015:151) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi di tempat kerja yang perlu diatur agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya produksi (Enny, 2019:56).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Baiti et al., 2020) dan Purnami dan Utama (2019) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja. Semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan maka produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan semakin tinggi. Suatu perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja seperti kondisi tempat kerja yang nyaman, perlengkapan kerja yang memadai, komunikasi yang terjalin dengan baik antara karyawan dengan atasan maupun hubungan antara sesama karyawan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai dan kurang kondusif maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan karena dapat menyebabkan karyawan merasa bosan dan kurang termotivasi untuk berprestasi dan menghasilkan ide-ide baru untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus mendapatkan perhatian khusus agar proses produksi dapat berjalan dengan baik.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawannya karena disiplin kerja merupakan poin penting dalam keberlangsungan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal. Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:94) disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang membuat karyawan dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Peraturan dan ketetapan yang dibuat oleh perusahaan harus bersifat jelas, mudah dipahami, dan adil baik untuk karyawan maupun untuk pimpinan. Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut bersedia mematuhi dan mentaati semua peraturan yang berlaku dengan sukarela sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kustini dan Sari (2020) dan Sunarsi (2018) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin meningkatnya disiplin kerja maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya karyawan dalam mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku serta besarnya tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Disiplin kerja dapat diukur dari kehadiran kerja,

ketepatan waktu saat jam masuk kerja, ketepatan waktu saat beristirahat, ketepatan waktu jam pulang kerja. Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena akan menghambat berjalannya proses produksi. Bila disiplin kerja tidak ditegakkan maka tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan tidak akan berjalan secara efektif dan efisien dalam produktivitas karyawan.

PT. Wintrad Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri mebel yang beralamat di Jalan raya Penggilingan RT 007/RW 01, Kelurahan Cakung Barat, Kecamatan Cakung. PT. Wintrad Jaya berkonsentrasi 100% export ke negara-negara seperti Jepang, Amerika, dan Eropa. Industri mebel atau *furniture* adalah sebuah industri yang mengolah bahan baku atau bahan setengah jadi dari kayu, rotan, dan bahan baku lainnya menjadi produk mebel atau *furniture* yang mempunyai nilai plus dan memiliki manfaat yang lebih tinggi dari sebelumnya. Sebuah industri mebel atau *furniture* dituntut untuk mampu bersaing dengan industri mebel lainnya dari segi harga maupun kualitas baik dengan industri lokal maupun internasional.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan manajer PT. Wintrad Jaya, terdapat permasalahan produktivitas yang terjadi pada PT. Wintrad Jaya. Produktivitas kerja karyawan mengalami fluktuatif terlebih lagi di saat pandemi Covid-19. Permasalahan tingkat produktivitas ini disebabkan karena jumlah order yang berbeda-beda setiap bulannya. Selain karena permasalahan jumlah order yang berbeda-beda, penurunan produktivitas disebabkan karena belum tercapainya kerja yang maksimal yang ditandai dengan belum tercapainya target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer dan juga beberapa karyawan, diketahui bahwa terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja fisik di PT. Wintrad Jaya. Karyawan merasa bahwa penerangan yang ada dirasa kurang memadai untuk ruangan kerja yang cukup luas. Suara bising yang disebabkan oleh mesin-mesin besar juga cukup mengganggu aktivitas kerja karyawan. Selain itu fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan masih kurang memadai, contohnya adalah kantin yang disediakan oleh perusahaan tidak memiliki kapasitas yang cukup besar

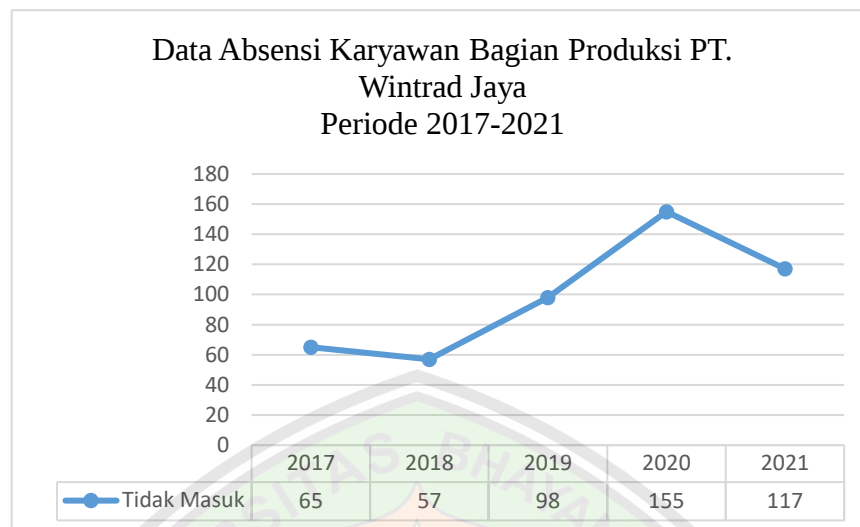
sehingga tidak bisa untuk menampung jumlah karyawan yang banyak. Karyawan juga merasa bahwa sirkulasi udara di dalam ruangan kerja kurang baik karena hanya memiliki blower tidak ada *air conditioner* (AC) sehingga menimbulkan hawa panas, serta kebersihan yang tidak terjaga membuat karyawan merasa kurang nyaman.

Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik dirasa sudah cukup baik oleh karyawan. Hubungan antara karyawan dengan atasan dan hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja sudah terjalin dengan baik. Sebelum memulai pekerjaan selalu diadakan *briefing* terlebih dahulu supaya tidak terjadi *miss communication* antar sesama karyawan, dan dalam proses produksi atasan atau *leader* sering kali mengontrol kegiatan produksi setiap beberapa menit sekali untuk memastikan proses produksi berjalan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Meskipun begitu, masih ditemukannya hambatan dalam penyelesaian pekerjaan karena bawahan masih kurang paham dengan arahan yang diberikan oleh atasan. Kurangnya komunikasi sangat berpengaruh terhadap efisiensi kerja yang ada pada perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif jika dibiarkan terus menerus dan dalam jangka waktu yang lama akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan akan menyebabkan semangat kerja karyawan menjadi menurun sehingga akan berdampak terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Selain permasalahan lingkungan kerja, manajer PT. Wintrad Jaya juga mengungkapkan bahwa semenjak pandemi Covid-19 terdapat penurunan tingkat disiplin karyawan. Keterlambatan pembayaran gaji oleh perusahaan membuat semangat kerja karyawan menurun. Terhitung semenjak pandemi Covid-19 hingga saat ini pembayaran gaji mundur 2-3 hari dari tanggal yang sudah dijanjikan di awal. Selain itu, pembayaran gaji untuk karyawan tetap maupun karyawan kontrak tidak langsung dibayarkan sekaligus. Untuk karyawan tetap pemberian gaji bisa dibayarkan 2 kali sedangkan untuk karyawan kontrak bisa 3-4 kali pembayaran dari total gaji bersih selama sebulan. Perusahaan juga dinilai kurang dalam mensejahterakan karyawannya, seperti karyawan kontrak yang tidak mendapatkan jaminan kesehatan. Permasalahan gaji tersebut menimbulkan rasa ketidakpuasan

bagi karyawan dan membuat motivasi karyawan menurun. Rasa ketidakpuasan tersebut membuat karyawan kurang optimal dalam melaksanakan tugas yang



menjadi tanggung jawabnya dan rendahnya motivasi mengakibatkan karyawan semakin enggan untuk hadir bekerja sehingga berakibat pada menurunnya tingkat disiplin kerja karyawan.

Gambar 1. 1 Grafik Data Absensi Karyawan PT. Wintrad Jaya Bagian Produksi
Sumber : HRD PT. Wintrad Jaya

Berdasarkan data absensi karyawan PT. Wintrad Jaya Bagian Produksi periode 5 tahun terakhir, tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2020 yaitu sebanyak 155 dan tingkat ketidakhadiran karyawan terendah terjadi pada tahun 2018 yaitu sebanyak 57. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT. Wintrad Jaya masih rendah. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan akan berdampak pada menurunnya realisasi produksi PT. Wintrad Jaya. Selain itu, manajer PT. Wintrad Jaya juga mengungkapkan mengenai masih banyak dijumpai karyawan pada PT. Wintrad Jaya yang datang terlambat. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan tingkat disiplin kerja yang masih rendah yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Melihat fenomena tersebut maka dapat dilihat dengan jelas bahwa adanya sebuah kendala bagi perusahaan mengenai penurunan produktivitas kerja karyawan

yang disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kedisiplinan kerja karyawan yang menurun yang didapat berdasarkan dari data hasil wawancara. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk tugas akhir dengan judul **“Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Wintrad Jaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, maka dibuat rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wintrad Jaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wintrad Jaya?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wintrad Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wintrad Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wintrad Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wintrad Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan diatas, maka dapat dirumuskan manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Wintrad Jaya khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dalam perannya meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan di bidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia di masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini merupakan sarana bagi peneliti untuk mengembangkan pengetahuan mengenai cara menyusun karya ilmiah, cara melakukan penelitian serta memperluas wawasan dan penerapan-penerapan ilmu yang telah diajarkan selama perkuliahan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka peneliti membatasi permasalahan agar lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang ditentukan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini antara lain, yaitu:

1. Variabel yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wintrad Jaya.
2. Objek penelitian ini adalah Karyawan PT. Wintrad Jaya Bagian Produksi.
3. Pengolahan data menggunakan *software* SPSS Versi 24.

1.6 Sistematika Penelitian

Penyusunan penelitian ini akan digambarkan secara garis besar dalam sistematika pembahasan yang bertujuan untuk memberi gambaran yang jelas yang terdiri dari 5 bab. Adapun gambaran dan isi hasil tiap-tiap bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan membahas tentang kajian teori yang berisi tentang pemahaman pengertian produktivitas kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Selain itu juga terdiri dari tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan deskripsi mengenai gambaran umum objek penelitian, analisa data, dan pembahasan. Bab ini membahas hasil analisis metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya disertai dengan interpretasi hasil secara rinci

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini peneliti memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial guna penelitian selanjutnya.