

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Susan, 2019). Diantara banyak tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai sehingga bisa membuat perusahaan semakin berkembang.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas karyawan, di antaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan, etos atau semangat kerja seorang karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai.

Simamora mengemukakan bahwa produktivitas karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal (Pramono, 2020). Selanjutnya faktor yang juga mempengaruhi produktivitas karyawan adalah Etos Kerja. Menurut Sinamo menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral (Sianipar & Salim, 2019). Hal diatas merupakan faktor produktivitas karyawan yang bersumber dari dalam diri seorang karyawan, produktivitas karyawan juga dipengaruhi hal yang berasal dari internal perusahaan, diantaranya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan, karena lingkungan kerja adalah tempat sehari-hari karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka diharapkan akan mampu memberikan kenyamanan dan akan mendorong para karyawan lebih giat bekerja dan secara otomatis produktivitas yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Menurut Sedarmayanti Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sutisna, 2021).

Pabrik kerupuk Risma yang terletak di kampung Rawa Bugel RT.03 RW.10, kecamatan Margamulya, Bekasi Utara, adalah perusahaan yang bergerak pada usaha distributor (penyedia) kerupuk. Perusahaan ini dalam posisinya sebagai perusahaan Vendor penyedia barang sesuai dengan pesanan atau order dituntut untuk dapat menyediakan barang tepat waktu dan sesuai dengan pesanan. Oleh karena itu produktivitas kerja para karyawan sangatlah penting untuk mendukung pemenuhan permintaan barang agar tidak terjadi masalah. Dalam kegiatan produksinya, produktivitaslah yang menjadi masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan. Hasil produksi setiap harinya mengalami gejolak naik turun tidak sesuai dengan target pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 1. 1 Data Produksi Pabrik Kerupuk Risma Bekasi**

Tri wulan	Jumlah karyawan	Produksi		%
		Target	teralisasi	
I	40	1.050.000	1.200.000	100%
II	40	1.050.000	900.000	86%
III	40	1.050.000	750.000	71%
IV	40	1.050.000	950.000	90%
V	40	1.050.000	1.000.000	95%

Berdasarkan data perusahaan perproduksi barang jadi dapat dikatakan bahwa produktivitas hasil barang jadi setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini terlepas dari karena jumlah order setiap bulannya yang berbeda, dalam kesehariannya untuk mencapai angka produktivitas yang telah ditetapkan oleh pemilik adalah sangat sulit dicapai melalui perhitungan penjualan per harinya. Menurut pemilik

pabrik kerupuk Risma, setandar produksi perhari yang telah ditetapkan oleh manajemen adalah standar angka wajib yang harus dicapai oleh karyawan, yaitu sebanyak 14000 pcs krupuk per hari, tetapi juga diharapkan para karyawan mampu menjula melebihi standar yang ditetapkan. Banyak hal yang mempengaruhi naik turunnya hasil produksi perhari, diantaranya kurangnya disiplin dan semangat kerja karyawan, kurang maksimalnya peranan pemilik mengakibatkan para karyawan bekerja secara santai tanpa memperhatikan pencapaian target produksi setiap harinya serta yang tidak kalah berkontribusi dalam penurunan atau tidak tercapainya produktivitas adalah lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman oleh para karyawan. Berdasarkan paparan diatas maka penelitian ini penulis mengambil judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERYAWAN DI PABRIK KERUPUK RISMA BEKASI”

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada Pabrik Kerupuk Risma Bekasi?
2. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada Pabrik Kerupuk Risma Bekasi?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada Pabrik Kerupuk Risma Bekasi?
4. Apakah Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada Pabrik Kerupuk Risma Bekasi?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Pabrik Kerupuk Risma Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Pabrik Kerupuk Risma Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Pabrik Kerupuk Risma Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada Pabrik Kerupuk Risma Bekasi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis Penulisan ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan untuk memperdalam pengetahuan tentang Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karayawan. Serta dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh oleh penulis selama mengikuti pendidikan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Bagi Pembaca Untuk menambah wawasan dan dapat dijadikan referensi khususnya serta mengetahui secara mendalam bagi para pembaca yang ingin mengenegtahui secara luas tentang hubungan dengan Disiplin kerja, etos kerja dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas Karayawan.

### 1.5 Sistematika Tugas Akhir

#### BAB I PENDAHULUAN :

Penulis mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II TELAAH PUSTAKA :**

Berisi tentang Literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN :**

Dalam bab ini penulis mengemukakan Desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam Bab IV ini peneliti menganalisa hasil perhitungan yang telah diperoleh, pengumpulan data dan pembahasan penelitian.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajrial untuk peneliti selanjutnya yang dianggap sama.

