

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan tercapainya suatu tujuan dan perkembangan organisasi. Pada dasarnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi yang mempunyai peran merencanakan, menggerakkan serta mengendalikan aktivitas organisasi. Tidak hanya itu, sumber daya manusia juga merupakan aset berharga yang perlu dilatih, diperhatikan dan dikembangkan kemampuannya dengan baik sehingga menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Karyawan yang berkompeten akan dapat mengembangkan, meningkatkan kesejahteraan serta menentukan keberhasilan suatu organisasi baik bagi perusahaan, para karyawan dan masyarakat secara berkelanjutan.

Sumber daya manusia yang produktif akan dapat merancang dan mengaplikasikan semua perencanaan yang menjadi sasaran atau target dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia dikatakan produktif apabila mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi, serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara tepat waktu. Oleh karena itu, pengendalian sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Produktivitas karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk perencanaan, pengembangan, pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas dan menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi sangat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan

terutama untuk kesejahteraan karyawan. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan produktivitas karyawan adalah PT. Brothersindo Saudara Sejati yang kantor pusatnya berlokasi di Komp. Harco Mangga Dua Elektronik, Jalan Mangga Dua Raya, Blok H No. 5B, Jakarta. PT. Brothersindo Saudara Sejati didirikan pada tahun 1988 dari sebuah toko kecil di Toko Tiga dan merupakan perusahaan distributor yang menyediakan solusi lengkap bisnis pakaian seperti mesin jahit industri dan peralatan untuk pabrik garmen. Perusahaan tersebut menyediakan layanan lengkap mulai dari pemasaran sampai dengan suku cadang untuk layanan purna jual.

Seorang karyawan atau pekerja tentu dituntut untuk bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan, sebab produktivitas kerja yang baik adalah apabila karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan dapat memanfaatkan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk memperoleh suatu hasil yang optimal sehingga dapat tercapainya suatu tujuan ataupun target dari sebuah perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian administrasi PT. Brothersindo Saudara Sejati, produktivitas perusahaan dapat dikatakan mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari data penjualan yang dilakukan oleh perusahaan selama tiga tahun terakhir (periode 2015 – 2017) yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Data Target dan Realisasi Penjualan PT. Brothersindo Saudara Sejati Periode (2015 – 2017)

No	Tahun	Penjualan (Rp)		Presentase (%)
		Target	Realisasi	
1	2015	180.000.000.000	180.827.329.000	101%
2	2016	180.000.000.000	170.707.187.000	95%
3	2017	180.000.000.000	150.562.000.000	84%

Sumber: Laporan tahunan penjualan PT. Brothersindo Saudara Sejati

Dari tabel 1.1 dapat dilihat kondisi produktivitas PT. Brothersindo Saudara Sejati mengalami pasang surut pada periode tahun 2015 – 2017. Pada tahun 2015 target penjualan tercapai kemudian mengalami penurunan dan target tidak tercapai yang terjadi pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2017. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kondisi produktivitas karyawan semakin menurun dari tahun 2016 hingga tahun 2017.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai produktivitas dengan staf HRD (*Human Resource Department*), Ibu Nofi pada tanggal 6 April 2018 diketahui bahwa terjadi penurunan penjualan mesin jahit yang tidak sesuai dengan target penjualan. Hal ini karena karyawan PT. Brothersindo Saudara Sejati masih mengabaikan tugas yang menjadi kewajibannya sehingga masih banyak karyawan yang melebihi dari *deadline* yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, masih banyaknya karyawan yang merasa jenuh terhadap pekerjaannya dikarenakan beban kerja yang terlalu berat. Pada kasus ini, terlihat bagaimana masih rendahnya tanggungjawab karyawan dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya sehingga target tidak tercapai. Hal ini menandakan bahwa karyawan kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan.

Penurunan produktivitas karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor, untuk itu penulis melakukan survei awal dengan melakukan wawancara kepada 20 karyawan pada PT. Brothersindo Saudara Sejati untuk melihat faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Dari hasil survey awal, penulis mengambil dua faktor yang paling berpengaruh dan banyak dipilih responden sebagai variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Brothersindo Saudara Sejati.

Pada saat melakukan survei awal, setiap responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan dua jawaban mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Brothersindo Saudara Sejati. Dari hasil survei tersebut, terlihat bahwa disiplin kerja dan

lingkungan kerja menjadi faktor yang paling banyak dipilih oleh responden. Faktor yang paling banyak dipilih adalah disiplin kerja sebanyak 7 responden, lingkungan kerja sebanyak 6 responden, beban kerja sebanyak 3 responden, kompensasi sebanyak 2 responden, pelatihan sebanyak 1 responden dan lain lain sebanyak 1 responden. Berdasarkan hasil survei tersebut membuktikan bahwa produktivitas karyawan PT. Brothersindo Saudara Sejati dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin kerja. Suatu prestasi tidak bisa didapatkan dari karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin kerja karyawan PT. Brothersindo Saudara Sejati dapat diukur dari ketepatan waktu saat bekerja, ketepatan waktu saat beristirahat, tepat waktu saat jam pulang kerja, kehadiran kerja, dan besarnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Berdasarkan data yang diperoleh dari divisi HRD PT. Brothersindo Saudara Sejati diketahui bahwa tingkat ketidakdisiplinan karyawan semakin meningkat dari segi tingkat ketidakhadiran karyawan dapat dilihat dari tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT. Brothersindo Saudara Sejati Periode
2015 – 2017**

Tahun	Jumlah karyawan	Efektivitas Bekerja (hari)	Absensi			Tingkat Absensi (%)
			Sakit Tanpa Ket. Dokter (orang)	Alpha (orang)	Jumlah Ketidakhadiran (orang)	
2015	95	300	14	10	24	25%
2016	120	300	17	15	32	27%
2017	150	300	27	15	42	28%

Sumber: PT. Brothersindo Saudara Sejati

Data hasil laporan tahunan PT. Brothersindo Saudara Sejati menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan semakin menurun di setiap tahunnya. Disiplin yang rendah membuat produktivitas karyawan mengalami penurunan dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan sehari-hari.

PT. Brothersindo Saudara Sejati menerapkan jam operasional, diantaranya jam masuk dan jam pulang karyawan mulai pukul 08.00 – 17.00 WIB. Tetapi walaupun perusahaan telah menetapkan jam operasional, karyawan masih ada yang belum menaati peraturan tersebut. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dapat dilihat dari data jumlah karyawan kantor yang melanggar disiplin kerja yang terjadi pada PT. Brothersindo Saudara Sejati dari tahun 2015 – 2017 seperti pada tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3 Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan PT. Brothersindo
Saudara Sejati Periode 2015 – 2017**

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja/thn	Rata-Rata Alpha/orang/thn	Rata-Rata Terlambat Masuk/orang/thn	Kelalaian Kerja	Jumlah Pelanggaran
2015	95	300	10	30	12	52
2016	120	300	15	45	10	70
2017	150	300	15	52	15	82

Sumber: PT. Brothersindo Saudara Sejati

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa tingkat pelanggaran disiplin kerja karyawan berdasarkan periode tiga tahun terakhir, dimana pada tahun 2015 jumlah karyawan 95 orang, dengan jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran sebanyak 52 orang, terdiri dari 10 orang alpha, 30 orang terlambat masuk, 12 orang melakukan kelalaian kerja; tahun 2016 jumlah karyawan 120 orang, dengan jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran sebanyak 70 orang yang terdiri dari 15 orang alpha, 45 orang terlambat masuk, 10 orang melakukan kelalaian kerja; dan pada tahun 2017 jumlah karyawan 150, dengan jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran sebanyak 82 orang yang terdiri dari 15 orang alpha, 52 orang terlambat masuk, 15 orang melakukan kelalaian kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf HRD, Ibu nofi pada tanggal 6 April 2018 diketahui bahwa masalah disiplin kerja pada PT. Brothersindo Saudara Sejati perlu diperhatikan karena seringnya para karyawan yang ijin untuk pulang lebih cepat dari yang lainnya, hal ini membuat kurang rasa etis dalam bekerja bagi para karyawan. Selain itu, para karyawan juga masih banyak yang datang terlambat pada saat bekerja yang membuktikan bahwa mereka kurang taat dengan peraturan dan standar kerja. Masalah lainnya yaitu karyawan sering mementingkan absensi dibandingkan kinerja yang seharusnya, dimana karyawan melakukan absensi tepat waktu tetapi setelah itu mereka pergi untuk sarapan dan

kembali bekerja setengah jam atau satu jam kemudian. Serta tidak adanya rasa hormat terhadap atasan sehingga karyawan mengabaikan pekerjaan, dimana karyawan tidak izin atau tidak melaporkan ketika tidak masuk kerja. Tidak hanya tidak izin ketika tidak masuk kerja tetapi karyawan juga tidak memberikan surat keterangan dokter kepada HRD atau kepada atasan. Walaupun karyawan memberikan surat dokter, mereka tetap akan mendapat potongan uang makan apabila tidak masuk kerja sehingga mereka berpikir lebih baik tidak memberikan surat dokter (berdasarkan hasil wawancara lainnya dengan bagian administrasi, Ibu Maretha pada tanggal 6 April 2018).

Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja, produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, warna, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dalam kantor, sistem informasi dan kesempatan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk menciptakan produktivitas yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Sebaliknya, jika lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan tidak memadai maka akan menimbulkan penurunan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf HRD, Ibu Nofi pada tanggal 6 April 2018 diketahui bahwa masalah di PT. Brothersindo Saudara Sejati terkait lingkungan kerja fisik adalah kondisi ruangan yang kurang tertata rapi dalam penempatan barang-barang dari supplier dan ukuran

ruangan yang kurang luas mengakibatkan tumpukan barang ada dimana-mana sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, dikarenakan tumpukan barang dimana-mana membuat suhu diruangan menjadi pengap. Selain itu, kondisi fisik perusahaan itu menunjukkan bahwa masih kurangnya fasilitas dalam bekerja seperti tidak tersedianya kantin dan ruangan khusus sebagai tempat untuk makan siang, maka sering kali para karyawan makan di ruang kerja. Masalah terkait lingkungan kerja non fisik berdasarkan hasil wawancara dengan staf HRD, Ibu Nofi pada tanggal 6 April 2018 adalah hubungan antara atasan dan bawahan yang kurang baik, dimana karyawan sering kali terlambat memberikan laporan jika diminta oleh atasan yang akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik. Disamping itu, hubungan antar sesama rekan kerja terkadang kurang berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan oleh karyawan baru. Karyawan baru terkadang dirasa menjadi penghambat oleh rekan yang lainnya karena belum dapat mengikuti pekerjaan dengan cepat dan kurangnya pengetahuan yang memadai sehingga mempengaruhi pencapaian target.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Brothersindo Saudara Sejati.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Brothersindo Saudara Sejati?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Brothersindo Saudara Sejati?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Brothersindo Saudara Sejati?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian dan pembuatan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Brothersindo Saudara Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Brothersindo Saudara Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada PT. Brothersindo Saudara Sejati.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan atau evaluasi dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Bagi Akademis

Penulis mengharapkan dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi para pembaca khususnya mahasiswa jurusan manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan ini.

3. Bagi Penulis

Sebagai penambah wawasan dalam mengembangkan kemampuan dan pengalaman peneliti dalam berpikir secara ilmiah serta dapat mengetahui lebih dalam masalah sumber daya manusia, khususnya mengenai seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada dan banyaknya masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini, maka penulis perlu membatasi masalah yang lebih jelas agar menghasilkan pemecahan yang terarah dan berhasil.

Penulisan ini hanya berfokus pada “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Brothersindo Saudara Sejati”.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam melihat dan memahami apa yang akan dibahas dalam skripsi ini, maka penulis menguraikan dalam lima bab yang terdiri dari beberapa sub bab yang dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

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

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang objek penelitian atau profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan dan implikasi manajerial serta mengemukakan saran-saran yang bermanfaat bagi perusahaan.