

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam membentuk masa depan organisasi dan mempengaruhi kualitas dan nilainya. Di era saat ini, mayoritas perusahaan berusaha meningkatkan daya saing dengan memperbaiki manajemen secara menyeluruh. Karena persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk menjadi lebih unggul dari pesaing-pesaingnya. Mengelola tenaga kerja yang dimiliki sekarang adalah salah satu strategi untuk unggul yang dapat dilakukan.

Manajemen sumber daya manusia, menurut Adamy (2016), metode yang digunakan manajer untuk menemukan, merekrut, dan mengembangkan bakat untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Pengelolaan SDM yang kurang optimal dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga. Manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan, yang sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan berkelanjutan.

Perkembangan industri jasa konstruksi Indonesia saat ini mengalami pertumbuhan yang signifikan dengan berbagai proyek konstruksi yang sedang berjalan. Persaingan yang ketat mendorong perusahaan konstruksi untuk mengembangkan keunggulan yang membedakan mereka dari pesaing. Salah satu faktor penting dalam industri konstruksi adalah kemampuan untuk menyelesaikan proyek tepat waktu. Karyawan yang produktif berperan dalam mencapai tujuan perusahaan, termasuk menyelesaikan proyek konstruksi sesuai tenggat waktu yang telah disepakati dengan klien. Profitabilitas menjadi fokus utama perusahaan dan

produktivitas tinggi karyawan membantu perusahaan mempertahankan dan meningkatkan pendapatan.

Ambiya (2021) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya guna mendapatkan hasil yang memuaskan, baik secara kualitas serta kuantitas. Sedarmayati (2018) menegaskan bahwa produktivitas kerja adalah faktor kunci yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam kesimpulannya produktivitas kerja merupakan faktor yang penting yang diperlukan untuk menjalankan aktivitas yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efisien.

PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk (PTPP) adalah badan usaha milik negara yang didirikan pada tahun 1953. Awalnya berfokus pada pembangunan perumahan untuk para pekerja di proyek-proyek besar, PTPP kemudian berkembang pesat dan diversifikasi bisnisnya ke sektor konstruksi dan infrastruktur. PTPP menjadi salah satu pemain unggul dalam industri konstruksi Indonesia dan memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan negara melalui proyek-proyek berkualitas. Di tengah perkembangan industri ini, *Manyar Smelter Project - EPC of 150kV Power Line* adalah proyek terbaru yang menunjukkan komitmen PTPP pada sektor infrastruktur di Indonesia. Proyek ini bertujuan membangun infrastruktur listrik berkapasitas tinggi 150kV yang penting untuk fasilitas pemurnian logam di Manyar, Gresik.

Dalam rangka menjalankan proyek pembangunan ini, PT PP (Persero) Tbk harus memastikan bahwa seluruh pekerjaan terkait infrastruktur listrik berjalan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan klien yaitu PT Freeport Indonesia. Sejak dimulainya proyek konstruksi, progres pengerjaan hampir selalu

terpenuhi seperti yang ditampilkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Produktivitas Kerja PT PP (Persero) Tbk

<i>Cut off date</i>	Pekerja	Target	Aktual
18 November 2022	20	1.38%	10.95%
25 November 2022	20	1.94%	0.06%
2 Desember 2022	20	2.14%	0.13%
9 Desember 2022	45	2.70%	0.02%
16 Desember 2022	48	1.90%	0.02%
23 Desember 2022	51	2.31%	0.15%
30 Desember 2022	48	2.37%	0.79%
6 Januari 2023	54	3.94%	0.49%
13 Januari 2023	51	3.16%	1.83%
20 Januari 2023	60	2.86%	3.32%
27 Januari 2023	74	3.41%	4.76%
3 Februari 2023	111	4.63%	1.84%
10 Februari 2023	125	4.53%	3.11%
17 Februari 2023	130	5.42%	2.59%
24 Februari 2023	149	5.71%	1.81%
3 Maret 2023	149	4.68%	4.77%
10 Maret 2023	175	3.82%	4.05%
17 Maret 2023	177	2.50%	9.06%
24 Maret 2023	175	5.49%	3.38%
31 Maret 2023	185	6.06%	4.69%
7 April 2023	185	1.41%	2.22%
14 April 2023	193	1.91%	2.43%
21 April 2023	193	1.46%	0.15%
28 April 2023	116	3.44%	1.69%
5 Mei 2023	132	1.58%	3.04%
12 Mei 2023	190	1.65%	0.90%
19 Mei 2023	194	2.32%	1.71%
26 Mei 2023	207	2.77%	3.98%
2 Juni 2023	207	1.55%	1.02%
9 Juni 2023	210	1.30%	0.99%
16 Juni 2023	210	0.95%	0.64%
23 Juni 2023	214	0.24%	0.74%
30 Juni 2023	214	2.12%	1.70%
7 Juli 2023	216	0.89%	1.25%
14 Juli 2023	223	0.54%	0.34%
21 Juli 2023	224	0.62%	0.69%
28 Juli 2023	224	1.95%	1.86%
4 Agustus 2023	190	0.26%	0.25%
11 Agustus 2023	195	0.28%	0.25%
18 Agustus 2023	191	0.08%	0.42%
25 Agustus 2023	187	2.20%	1.58%

Sumber : Data Internal PT PP (Persero) Tbk, 2023

Keterangan : *Highlight* kuning menandakan adanya selisih antara target dan capaian.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada periode 18 November 2022

dengan jumlah karyawan sebanyak 20 dan target capaian sebesar 1.38% PT PP (Persero) Tbk dapat mencapai angka aktual capaian sebesar 10.95%. Namun pada periode 25 November 2022 dengan target capaian sebesar 1.94% PT PP (Persero) hanya dapat mencapai angka aktual capaian sebesar 0.06%.

Dalam pengerjaan proyek konstruksi, ketidakmampuan dalam pencapaian target dapat menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian pengerjaan konstruksi. Dampak yang timbul akibat keterlambatan tersebut bisa saja menyebabkan turunnya reputasi dan citra perusahaan.

Michael (2017) menyatakan bahwa produktivitas diukur dengan menilai sikap, perilaku, kemampuan, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Firdaus & Hidayati (2023) menyatakan disiplin di tempat kerja mengacu pada penegakan aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen tingkat atas dan disepakati oleh karyawan di semua tingkatan perusahaan. Menurut pendapat Liyas (2019), Disiplin dalam bekerja adalah kemampuan dan kemauan untuk mengikuti semua aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan dan masyarakat luas. Disiplin di tempat kerja mengacu pada praktik mematuhi aturan dan peraturan yang telah ditentukan yang ditetapkan oleh manajemen tingkat atas.

Berikut data absensi pekerja PT PP (Persero) Tbk periode 18 November 2022 sampai dengan 25 Agustus 2023 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT PP (Persero) Tbk

Cut Off Date	Jumlah Pekerja	Jumlah Hari Kerja	Tidak Hadir					Jumlah
			I	DL	S	C	A	
18-Nov-22	20	7	2	-	-	2	8	12
25-Nov-22	20	7	-	-	1	1	4	6
2-Des-22	20	7	3	2	-	1	6	12
9-Des-22	45	7	12	8	6	32	35	93
16-Des-22	48	7	4	-	4	-	7	15
23-Des-22	51	6	3	-	1	-	8	12
30-Des-22	48	6	-	3	-	-	4	7
6-Jan-23	54	6	-	-	-	10	8	18
13-Jan-23	51	7	-	5	-	-	8	13
20-Jan-23	60	6	4	-	2	10	21	37
27-Jan-23	74	7	8	4	3	20	42	77
3-Feb-23	111	6	2	3	-	40	39	84
10-Feb-23	125	7	8	2	2	20	39	71
17-Feb-23	130	6	2	1	2	-	6	11
24-Feb-23	149	7	4	4	-	20	37	65
3-Mar-23	149	7	8	4	6	30	54	102
10-Mar-23	175	7	12	8	4	35	70	117
17-Mar-23	177	6	7	4	5	28	40	84
24-Mar-23	175	7	13	7	12	50	73	155
31-Mar-23	185	6	9	5	9	45	79	147
7-Apr-23	185	6	10	-	-	-	11	21
14-Apr-23	193	6	40	8	8	70	66	192
21-Apr-23	193	4	4	-	-	40	24	68
28-Apr-23	116	5	20	7	10	100	93	230
5-Mei-23	132	7	2	-	-	4	8	14
12-Mei-23	190	6	11	8	7	60	153	239
19-Mei-23	194	7	2	-	-	20	36	58
26-Mei-23	207	7	-	-	-	75	168	243
2-Jun-23	207	7	-	-	1	20	31	52
9-Jun-23	210	6	-	1	-	10	8	19
16-Jun-23	210	7	2	3	3	30	54	92
23-Jun-23	214	7	11	3	5	70	84	173
30-Jun-23	214	6	8	-	-	10	11	29
7-Jul-23	216	7	35	5	16	80	72	208
14-Jul-23	223	7	3	-	-	50	44	97
21-Jul-23	224	7	23	4	7	60	79	173
28-Jul-23	224	5	-	-	1	40	16	57
4-Agu-23	190	7	2	-	-	35	67	104
11-Agu-23	195	7	4	3	1	30	51	89
18-Agu-23	191	6	21	3	3	40	80	147
25-Agu-23	187	7	2	-	-	20	29	51

Sumber : Data Internal PT PP (Persero) Tbk, 2023

Ketrangan

- I : Izin
- DL : Dinas Luar
- S : Sakit
- C : Cuti
- A : Absen

Dari tabel 1.2, terlihat tingkat kehadiran karyawan di PT PP (Persero) Tbk tidak pernah utuh setiap minggunya. Seperti contoh pada tanggal 12 Mei 2023 tercatat sebanyak 153 ketidakhadiran terjadi di minggu tersebut dengan total jumlah pekerja sebanyak 190. Dalam hal ini tidak hadirnya karyawan membuat beberapa pekerjaan yang seharusnya selesai menjadi tertunda akibat kurangnya tenaga kerja pada minggu tersebut.

Selain kedisiplinan di tempat kerja, salah satu hal yang dapat digunakan Meningkatkan produktivitas karyawan berarti memastikan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan memadai untuk menyelesaikan pekerjaan. Aisyah (2021) berpendapat bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja diperlukan fokus untuk dapat bekerja secara efektif, sehingga diperlukan lingkungan kerja fisik yang baik.

Menurut Nitisemito (2014:3) Lingkungan kerja merupakan ruang untuk melaksanakan operasional dan dimanfaatkan sebagai sumber penjelasan bagi pekerja. Sementara itu Sedarmayati, (2017:26) mendefinisikan Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang bersentuhan langsung maupun tidak langsung dengan karyawan.

Adanya lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman berguna dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan ke tingkat yang optimal. Berikut data lingkungan kerja fisik PT PP (Persero) Tbk:

Tabel 1.3
Lingkungan Kerja Fisik PT PP (Persero) Tbk

No	Nama	Keterangan			
		Failitas	Bagus	Kurang Bagus	Tidak Bagus
1	Pencahayaan	Ada	√	-	-
2	Pewarnaan	Ada	√	-	-
3	Tempat Parkir	Ada	√	-	-
4	Tata Ruang	Ada	√	-	-
5	Fasilitas				
	<i>Printer</i>	Ada	-	√	-
	<i>Scanner</i>	Ada	-	-	√
	Mesin <i>Photocopy</i>	Ada	-	-	√
	<i>WiFi</i>	Ada	-	√	-
	<i>AC</i>	Ada	-	√	-
6	Alat Tulis Kantor	Ada	-	√	-
7	Keamanan	Ada	√	-	-
8	Fentilasi Udara	Ada	-	√	-
9	Kendaraan Operasional	Ada	√	-	-
10	Toilet	Ada	√	-	-
11	Musholla	Ada	√	-	-
12	Kebersihan	Ada	√	-	-
13	<i>Pantry</i>	Ada	-	√	-
14	Kebisingan	Ada	-	√	-
15	Kebersihan Udara	Ada	-	-	√

Sumber : Data Internal PT PP (Persero) Tbk, 2023

Tabel 1.3 memberikan bukti bahwa lingkungan kerja fisik yang diberikan oleh PT PP (Persero) Tbk kepada karyawannya bersifat cukup baik dan memadai. Lingkungan kerja fisik ini mencakup pengecatan dinding hingga kebersihan udara. Meskipun demikian, terdapat beberapa fasilitas di perusahaan tersebut yang belum mencukupi seperti kendaraan operasional yang tersedia sebanyak 9 unit, namun ketersediaan mobil operasional tersebut belum bisa menutupi kebutuhan kendaraan operasional yang sesungguhnya di butuhkan. Karyawan terkadang harus menunggu ketersediaan kendaraan dengan waktu tunggu yang tak tentu. Hal tersebut dapat menghambat kelancaran aktivitas operasional pekerja dan mengganggu produktivitas kerja mereka.

Scanner, mesin *photocopy*, dan *printer* yang tersedia di PT PP (Persero) Tbk tidak dapat berfungsi dengan baik. Keadaan tersebut memberikan dampak pada

produktivitas kerja karyawan karena dengan fungsi alat-alat yang tidak maksimal karyawan akhirnya tidak bisa melengkapinya dokumen dan melakukan *handover* dokumen kepada klien dengan tepat waktu. Kondisi lingkungan kerja yang mengalami masalah seperti jaringan *WiFi* yang lemot, ruangan yang tidak terkondisikan dengan baik seperti *AC* yang tidak berfungsi maksimal, kurangnya fasilitas penting seperti wastafel di *pantry*, dan kebersihan udara yang terganggu karena lokasi proyek, dapat secara signifikan menghambat produktivitas dan kenyamanan dalam lingkungan kerja.

Faktor penting lain menurut Aisyah (2021) untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja digunakan untuk menilai dan meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas pekerjaan oleh organisasi. Kurniawan & Susanto (2021) menjelaskan bahwa pengalaman adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja seseorang dalam memahami pekerjaannya dan dapat menjalankan pekerjaan tersebut dengan baik.

Semakin lama pengalamannya maka semakin banyak pengetahuan yang diperolehnya, semakin cepat pula ia dapat menyelesaikan pekerjaannya dan semakin terampil pula ia dibandingkan dengan orang yang tidak mempunyai pengalaman maka hasil pekerjaannya akan lebih baik sehingga akan meningkatkan efisiensi kerja (Likdanawati, 2018). Pengalaman kerja sangat dibutuhkan untuk tujuan peningkatan efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Pengalaman Kerja Karyawan PT PP (Persero) Tbk

Pengalaman Kerja	Masa Kerja	Jumlah Pekerja	Persentase
Pekerja ahli dengan pengalaman kerja di jabatan yang sama	> 5 Tahun	56	30%
Pekerja ahli dengan pengalaman kerja di jabatan yang sama	< 5 Tahun	24	13%
Pekerja pengalaman linear	> 5 Tahun	21	11%
Pekerja pengalaman linear	< 5 Tahun	9	5%
Pekerja dengan sertifikat kompetensi	> 5 Tahun	19	10%
<i>Fresh Graduate</i> dengan bidang studi linear	< 5 Tahun	13	7%
Tanpa keahlian khusus	> 5 Tahun	11	6%
Tanpa keahlian khusus	< 5 Tahun	7	4%
<i>Helper</i>	> 5 Tahun	15	8%
<i>Helper</i>	< 5 Tahun	11	6%
Total		187	100%

Sumber : Data Internal PT PP (Persero) Tbk, 2023

Dari tabel di atas, terlihat bahwa proyek ini melibatkan pekerja ahli dengan pengalaman kerja di jabatan yang sama selama lebih dari 5 tahun sebanyak 56 pekerja. Pekerja ahli dengan pengalaman kerja di jabatan yang sama selama kurang dari 5 tahun sebanyak 24 pekerja. Pekerja dengan pengalaman linear selama lebih dari 5 tahun sebanyak 21 pekerja dan pekerja dengan pengalaman linear selama kurang dari 5 tahun sebanyak 9 pekerja. Jumlah pekerja dengan sertifikat kompetensi sebanyak 19 pekerja.

Dengan adanya latar belakang pengalaman kerja tim yang kuat tersebut, seharusnya target mingguan dapat tercapai dengan baik. Namun dalam praktiknya, masih terdapat pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai target mingguan. Hal ini mengakibatkan penundaan dalam penyerahan laporan penyelesaian pekerjaan kepada klien.

Sebagai perusahaan yang signifikan dan terkemuka di sektor konstruksi, PT PP (Persero) Tbk memainkan peran penting dalam pembangunan infrastruktur Indonesia. Oleh karena itu, Penting untuk memahami faktor-faktor seperti disiplin

kerja, lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi karyawan di perusahaan-perusahaan tersebut. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi dan produktivitas karyawan suatu perusahaan. Dengan memahami dampak disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memerlukan perbaikan dan menemukan taktik yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk mengkaji kembali "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PP (Persero) Tbk (Studi Pada: Manyar *Smelter Project – EPC of 150kV Power Line*)".

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT PP (Persero) Tbk?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT PP (Persero) Tbk?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT PP (Persero) Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, dapat diketahui tujuan dari penulisan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT PP (Persero) Tbk.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja PT PP (Persero) Tbk.
3. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja PT PP (Persero) Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, khususnya perusahaan dan universitas. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis bagi pihak-pihak yang bersangkutan.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil daripada penulisan ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan serta menghasilkan tambahan pemahaman konsep perihal bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT PP (Persero) Tbk. Penulisan ini dapat juga digunakan sebagai kajian pustaka pada penelitian serupa di masa mendatang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil daripada penulisan ini dapat digunakan sebagai saran dan masukan serta bahan pertimbangan guna evaluasi bagi PT PP (Persero) Tbk dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PP (Persero) Tbk.

- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PP (Persero) Tbk.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PP (Persero) Tbk.

2. Bagi Akademisi

- a. Penulisan hasil dari penelitian ini dapat berguna sebagai bahan kajian atau referensi bagi penelitian lanjutan guna menambah wawasan dan sebagai masukan yang layak bagi penelitian selanjutnya di bidang perencanaan sumber daya manusia (SDM).
- b. Bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Gresik sebagai bahan pembelajaran dan referensi pustaka bagi mahasiswa.

1.5 Kesenjangan Penelitian

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas ditemukan adanya inkonsistensi pada hasil-hasil Telah ada penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor tersebut. Saleh dan Utomo (2018) juga melakukan penelitian mengenai disiplin kerja, yang hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan Prasetyo dkk (2021) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja fisik Menurut hasil penelitian Sandhi dkk. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian lain tidak menunjukkan hasil yang sama. Mufidah dan Izhatullaili (2023) menyatakan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian Agustianis (2020) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun tidak demikian dengan hasil penelitian Krissanto dkk (2022) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak dapat berperan kuat dalam mengoptimalkan produktivitas karyawan.

Dikarenakan terdapat inkonsistensi dalam beberapa hasil penelitian sebelumnya, diperlukan penelitian lanjutan guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana pengaruh ketiga variabel ini terhadap produktivitas kerja karyawan.

