

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur penting. Tidak hanya itu, sumber daya manusia juga dapat menjadi faktor penentu untuk dapat menciptakan nilai perusahaan yang berkualitas. Saat ini, banyak perusahaan yang bersaing secara ketat dengan cara meningkatkan manajemen organisasi secara keseluruhan. Adanya persaingan tersebut menyebabkan perusahaan harus memutar otak dan mencari cara agar perusahaan lebih unggul dibanding kompetitor lain. Salah satu hal yang dapat ditingkatkan ialah melalui sumber daya manusia yang dimiliki.

Manajemen Sumber Daya Manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dapat menjadi aset bagi perusahaan jika dapat dikelola dengan baik. Tidak ada satu perusahaan yang tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerja

sama dan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan. Semakin bijak suatu perusahaan nantinya dapat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tentu perlu adanya Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri dalam mengorganisir para pekerja. Kegiatan manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Setiap perusahaan selalu berupaya agar para karyawannya memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

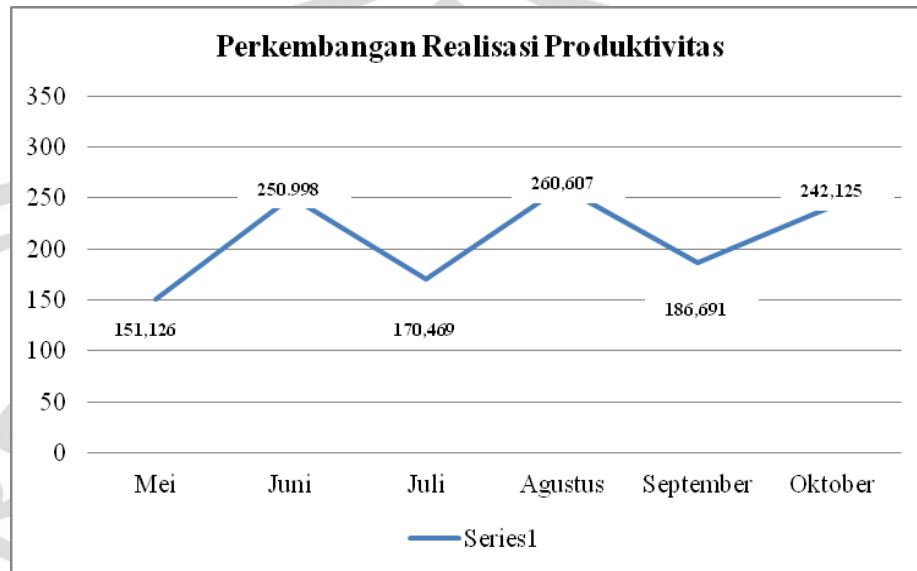
Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat di hasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu Padminingsih, (2010:270). Produktivitas kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu harus terjalin sebuah kerja sama yang solid antara manajemen dengan seluruh karyawan. Gambaran mengenai produktivitas dapat terlihat dari operasional pada perusahaan.

PT. Surya Timegah Wisesa pada perusahaan merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa yaitu pengelolaan makanan. PT. Surya Trimegah Wisesa adalah produsen minyak nabati dengan bahan baku kelapa terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini di dirikan pada tahun 2015 oleh Andreas, terletak di Jl.

Segoromadu II No. 8, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Proses produksi mulai dari proses kelapa yang kualitas baik yang di olah menjadi minyak untuk makanan yang bekerja sama di bawah manajemen solid dengan menempatkan sumber daya manusia (SDM) yang berpengalaman untuk menghasilkan perusahaan manufaktur pelaksanaan di bidang pengolahan minyak nabati yang berkualitas tinggi.

PT. Surya Tirmegah Wisesa selalu memberikan produk dengan mutu terbaik dan kualitas yang tinggi kepada konsumennya. Akan tetapi, seiring berjalannya waktu, produktivitas pada PT. Surya Trimegah Wisesa mengalami fluktuasi sehingga mempengaruhi performa perusahaan. Perusahaan mengalami penurunan dalam pencapaian target dimana beberapa karyawan tidak mampu mencapai standar yang telah di tentukan perusahaan yang dilihat dari hasil produksi perusahaan. Kurangnya produktivitas karyawan dapat tercermin dari rendahnya target pencapaian. Hal tersebut didukung oleh penuturan Sumarno et al., (2013:220) dimana perubahan yang terjadi dalam produktivitas dapat terlihat dari hasil pencapaian target dalam produksi, yakni sebagai berikut:

Grafik 1.1 Realisasi Per Bulan 6 Bulan



Sumber : Administrasi PT. Surya Trimegah Wisesa, 2020

Berdasarkan grafik di atas bahwa pencapaian target produktivitas PT. Surya Trimegah Wisesa dalam 6 bulan terakhir ini mengalami fluktuasi. Dimana pada bulan Mei produksinya sebesar 151,176 kemudian mengalami kenaikan pada bulan Juni sebesar 250,9979 lalu mengalami penurunan pada bulan Juli sebesar 170,4690 kemudian pada bulan Agustus sebesar 260,6072 lalu bulan September mengalami penurunan sebesar 186,6911 dan pada bulan Oktober mengalami kenaikan sebesar 242,1249 maka dapat disimpulkan produktivitas tersebut terbilang rendah. Perusahaan menargetkan setiap periodenya jumlah produksi sebesar 350.000.

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan Sutrisno, (2011:211). Adapun kriteria presentase efisiensi yang di tetapkan yaitu; (1) 0-51 % di kategorikan rendah, (2) 52-75 % dikategorikan cukup, dan 76-100 % di kategorikan baik. Pengukuran presentase perusahaan PT Trimegah Wisesa adalah rata – rata sebesar 76-100 %. Tapi pada kenyataannya rata – rata yang di capai dalam 6 bulan yaitu sebesar 51% maka dapat di katakan produktivitas terbelang rendah.

Berdasarkan penuturan kepala produksi, banyak karyawan yang suka menunda pekerjaan dan cenderung melalaikan pekerjaannya sehingga menyebabkan penurunan kuantitas. Selain itu, ada dugaan bahwa ada pemicu lain yang menyebabkan karyawan tidak mencapai standar yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja penting dan perlu di garis bawahi karena hal tersebut dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Karyawan pada PT. Surya Trimegah Wisesa menunjukkan bahwa sering tidak masuk kerja (absen) serta datang dan pergi bekerja tidak sesuai dengan prosedur perusahaan yang sudah di tetapkan. Menurut Siswadi (2016:23-42), sikap disiplin perlu diterapkan ketika sedang bekerja agar peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dihormati. Setiap karyawan harus mempunyai sikap tersebut agar perusahaan tetap fokus dalam menjalankan operasionalnya dan di tunjang oleh perilaku yang baik. Karyawan yang mempunyai sikap yang kurang patuh juga mempengaruhi kinerja perusahaan yang nanti akan berdampak pada hasil produksi.

Karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan di perusahaan sehingga dapat menghambat kinerja organisasi dalam

mencapai tujuannya. Dengan melihat absensi karyawan, maka perusahaan dapat melihat sejauh mana tingkat kedisiplinan karyawan. Berikut data tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Surya Trimegah Wisesa pada bulan Mei sampai Oktober 2020 :

Tabel 1.3 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan

No	Bulan	Total Karyawan	Ketidakhadiran	Presentase
1	Mei 2020	130 Karyawan	20 Karyawan	15,38%
2	Juni 2020	124 Karyawan	24 Karyawan	19,35%
3	Juli 2020	120 Karyawan	23 Karyawan	19,16%
4	Agustus 2020	118 Karyawan	27 Karyawan	22,88%
5	September 2020	107 Karyawan	25 Karyawan	23,36%
6	Oktober 2020	101 Karyawan	31 Karyawan	30,70%

Sumber : Data diolah Peneliti (2020)

Dari tabel 1.3 menunjukkan kurangnya disiplin kerja karyawan berdasarkan dari ketidakhadiran karyawan. Penelitian tersebut didasarkan oleh penuturan Smith dan Katzenbach (dalam Zainal, 2017) dimana disiplin dapat dikaitkan dengan waktu kerja dengan mempertimbangkan tingkat kehadiran, penyelesaian tugas, jam kerja, dan ketepatan waktu dalam pencapaian pekerjaan. Secara keseluruhan, persentase tertinggi yaitu pada bulan Oktober menunjukkan bahwa selama satu bulan karyawan banyak yang tidak masuk kerja dengan persentase sebesar 30,70% atau sekitar 31 Orang sehingga karyawan tersebut tidak memenuhi jam kerja yang seharusnya. Dari hasil wawancara dengan kepala produksi, terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan misalnya datang tepat waktu, sebagian karyawannya yaitu masih datang tepat waktu dan juga karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepadanya, artinya karyawan tersebut tidak menyelesaikan tugasnya

dengan tepat waktu. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan , jikat tingkat disiplin kerja seorang karyawan sudah baik dan efektif maka akan mempermudah perusahaan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan.

Adanya pendapat dari Ogetai et al., (2018:69) yang mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki sikap disiplin yang baik akan terlihat dari tingginya moral yang dimiliki dan akan bekerja dengan baik dan tidak membolos saat bekerja. Semakin tinggi moral karyawan maka kemungkinan besar karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi sehingga karyawan tersebut tidak akan mengecewakan perusahaannya. Sebaliknya juga jika karyawan memiliki moral yang rendah, tidak mempunyai kesadaran diri untuk bekerja dan tidak menggunakan prosedur perusahaan seperti menyalah gunakan mesin pengolahan dengan mempercepat temperatur yang telah di tetapkan dalam perusahaan.

Selain itu, lingkungan kerja juga penting bagi karyawan, karena hal tersebut mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Karyawan PT. Surya Trimegah Wisesa berdasarkan wawancara dengan karyawan bagian proukdsi PT Surya Trimegah menunjukkan bahwa mereka sering mengeluh penerangan di ruangan kerja sudah sangat memadai komunikasi diantara pimpinan dengan karyawan juga sudah baik dimana setiap pimpinan membantu sudah melaksanakan tugasnya dan mampu berkomunikasi dan bekerja sama dengan seluruh karyawannya untuk mencapai target perusahaan. Tetapi, untuk keadaan kebisingan di dalam ruangan kerja yang menurut karyawan mengganggu konsentrasi karyawan pada saat melakukan pekerjaan, mengganggu kosentrasi mereka pada saat melakukan pekerjaan. Untuk kondisi

peralatan kerja yang disediakan perusahaan masih belum baik yaitu masih terdapat peralatan kerja yang kadang masih kurang itu seperti jaringan dan sistem yang ada pada perusahaan yang sering mengalami gangguan sehingga tidak bisa mencapai target dan menjadikan produktivitas karyawan menurun.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas kerja. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017:26), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, Nitisemito (2014:19) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang

dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang. Setiap karyawan ingin memiliki lingkungan kerja yang nyaman agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik. Jika lingkungan kerja tidak nyaman maka pekerjaan akan terganggu

Fassoulis (2015:332-349) menjelaskan bahwa produktivitas dan kepuasan kerja memiliki keterikatan yang positif dan saling berkesinambungan. Dengan kata lain, semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka, mereka akan semakin produktif dan sebaliknya.

Hal tersebut juga didukung oleh Tepret dan Tuna (2015:673-679) yang menjelaskan bahwa produktivitas dan kinerja yang dihasilkan perusahaan cenderung bergantung pada adanya kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dan nantinya akan diikuti dengan pendapatan yang dihasilkan. Jika karyawan merasa tidak puas, mereka cenderung tidak memiliki gairah sehingga output yang dihasilkan pun tidak maksimal. Bila keadaan tersebut terjadi secara terus-menerus, maka seiring berjalannya waktu akan mempengaruhi produktivitas serta pendapatan dari perusahaan. Dengan melihat penurunan jumlah karyawan setiap bulannya, maka perusahaan dapat melihat sejauh mana tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Berikut data jumlah karyawan pada PT. Surya Trimegah Wisesa bulan Mei hingga Oktober 2020

Tabel 1.4 Jumlah Karyawan

No	Bulan	Jumlah Karyawan
1	Mei	130 Karyawan
2	Juni	124 Karyawan
3	Juli	120 Karyawan
4	Agustus	118 Karyawan
5	September	107 Karyawan
6	Oktober	101 Karyawan

Sumber : PT. Surya Trimegah Wisesa,2020

Dari tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa setiap tahunnya mengalami penurunan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Cohen dan Golan dalam Singh (2016:844) mengatakan bahwa setiap pimpinan di perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawan karena ketidakpuasan pada pekerjaan dapat menurunkan jumlah karyawan dan berdampak negatif pada kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut untuk benar-benar membuktikan tentang pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Surya Trimegah Wisesa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dipaparkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja bagian produksi PT. Surya Trimegah Wisesa?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja bagian produksi PT. Surya Trimegah Wisesa?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja bagian produksi PT. Surya Trimegah Wisesa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bukti empiris mengenai:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi PT. Surya Trimegah Wisesa?
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi PT. Surya Trimegah Wisesa?
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi PT. Surya Trimegah Wisesa?

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan peneliti dalam melakukan penelitian pada PT.

Surya Trimegah Wisesa yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori dan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian sejenis selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan dan kontribusi pemikiran mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Surya Trimegah Wisesa Gresik, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk kedepannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.