

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian internal dari suatu organisasi maupun perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, dan kerjasama dari beberapa karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia yang berada pada suatu organisasi yang di naunginya. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola setiap manusia yang berada pada suatu organisasi tersebut agar memperoleh tenaga kerja yang produktif. Didalam sebuah perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur penting karena tanpa peran sumber daya manusia meskipun berbagai faktor yang di butuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor penting dari seluruh kegiatan perusahaan dari perencanaan sampai dengan evaluasi. Sebuah perusahaan harus dapat memanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal yang menjadi tujuan utama perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan

tercapai. Produktivitas sangat penting bagi perusahaan karena produktivitas karyawan menyangkut semua unsur yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, yang harus selalu diperhatikan dengan baik oleh perusahaan.

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Pucuk pimpinan organisasi atau perusahaan umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, produktivitas kerja terkait erat dengan sumber daya manusia.

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja menurut Hasibuan dalam indah puji hartutik (2014,p.208) adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, di mana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Produktivitas kerja karyawan bukan semata-mata di tunjukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas kerja karyawan individu perlu di tingkatkan secara terus menerus, baik melalui pendidikan formal maupun latihan dan pembangunan, agar produktivitas organisasi dapat lebih meningkat. Keberhasilan perusahaan salah satunya di tandai dengan meningkatkan produktivitas. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu unggulan kompetitif perusahaan

PT. Citra Putera Utama bergerak di bidang Pabrik kopi yang beralokasi di Jln. Jati Mulyo Waluyojati Pringsewu. Perusahaan ini merupakan perusahaan

yang bergerak dibidang pengolahan kopi. Karena seperti yang kita ketahui bahwa kopi merupakan komoditi utama di Propinsi Lampung. Disini perusahaan memerlukan karyawan yang terampil dan cekatan dalam menyortir kopi agar menghasilkan bubuk kopi terbaik guna kepentingan perusahaan. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada. Oleh karena itu dapat di wujudkannya disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif agar tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan. Berikut ini data produksi berdasarkan data yang diterima dari PT. Citra Putera Utama Produktivitas perusahaan dapat di katakan tidak stabil hal ini dapat dilihat dari data produksi yang di lakukan oleh perusahaan selama 11 bulan terakhir (Periode Januari 2017- November 2017) dan 11 bulan terakhir (Pada Priode januari-November 2018) yang dapat dilihat dari tabel berikut.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Produksi Kopi PT. Citra Putera Utama pada Tahun 2017 - 2018**

Bulan	Target Produksi		2017		2018	
	Ton	%	Jumlah Produksi (Ton)	(%)	Jumlah Produksi (Ton)	(%)
Januari	60 Ton	8,33	40	6,88%	41	7.16%
Februari	60 Ton	8,33	50	8,6%	40	6,99%
Maret	60 Ton	8,33	64	11,01%	50	8,74%
April	60 Ton	8,33	45	7,74%	47	8,21%
Mei	60 Ton	8,33	47	8,08%	59	10,31%
Juni	60 Ton	8,33	41	7,05%	55	9,61%
Juli	60 Ton	8,33	43	7,40%	60	10,48%
Agustus	60 Ton	8,33	52	8,95%	53	9,24%
September	60 Ton	8,33	50	8,60%	60	10,48%
Oktober	60 Ton	8,33	43	7,40%	50	8,74%
November	60 Ton	8,33	59	10,15%	57	10,0%
<b>Jumlah</b>	<b>720Ton</b>	<b>100</b>	<b>581</b>	<b>80,69%</b>	<b>572</b>	<b>79,44%</b>

*Sumber: PT. Citra Putera Utama Pringsewu Tahun 2018*

Dari data tabel 1.1 di atas , dapat di lihat bahwa hasil produksi kopi pada tahun 2018 mengalami penurunan pada bulan februari, maret dan november. Pada bulan februari 2017 jumlah produksi kopi sebesar 50 ton atau 8,6% sedangkan pada tahun 2018 jumlah produksi mengalami penurunan sebesar 40 ton atau 6,99%, pada bulan maret tahun 2017 jumlah produksi kopi sebesar 64 ton atau 11,01% sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan dengan jumlah produksi sebesar 50 ton atau 8,74% dan pada bulan November 2017 jumlah produksi kopi sebesar 59 ton atau 10,15% sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan produksi sebesar 57 ton atau 10,0%. Dari data diatas juga terlihat bahwa jumlah produksi kopi di PT. Citra Putera Utama Pringsewu dari tahun 2017-2018 pada setiap bulannya masih terjadi jumlah produksi yang tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan sebesar 60 ton atau 8,33%.

Banyak faktor yang mempengaruhi jumlah produksi yang tidak stabil pada PT. Citra Putera Utama Pringsewu salah satunya kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas yang bekerja disana. Karena keberadaan sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dari seluruh kegiatan perusahaan dari perencanaan sampai dengan evaluasi sebuah perusahaan harus dapat memanfaatkan sebaik baiknya sehingga mampu meberikan output yang optimal yang menjadi tujuan utama perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat di pengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Produktivitas sangat penting bagi perusahaan karena produktivitas karyawan menyangkut semua unsur yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, yang harus selalu di perhatikan dengan baik oleh perusahaan. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada di tingkatan. Oleh karena itu dapat di wujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan

sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan. Berikut ini data karyawan yang ada di PT. Citra Putera Utama yang telah memiliki 70 karyawan pada masing-masing posisi atau jabatan. Adapun data posisi karyawan pada PT. Citra Putera Utama dapat di lihat pada tabel 1.2 berikut:

**Table 1.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi Pada PT. Citra Putera Utama Pringsewu**

No	DIVISI	JUMLAH
1	Manager	1
2	Assistant Manager	1
3	Wakil Assistant Manger	1
4	Sekretaris	2
5	Karyawan Bagian Pengolahan	20
6	Karyawan Bagian Pengeringan	14
7	Karyawan Bagian Quality Control & Sortasi	9
8	karyawan bagian Produksi	14
9	Keamanan	5
10	Bangunan	3
11	Keseluruhan Karyawan	70

*Sumber: PT. Citra Putera Utama Pringsewu 2018*

Table 1.2 di atas menyatakan tentang jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Citra Putera Utama dengan jumlah 70 orang, namun pada penelitian ini berfokus kepada karyawan bagian pengolahan, karyawan bagian pengeringan, karyawan bagian Quality Cotrol & Sortasi dan karyawan bagian produksi dengan jumlah 57 karyawan. Divisi-divisi tersebut yang diharapkan oleh pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan jumlah produksi kopipada PT. Citra Putera Utama Pringsewu, karena pada divisi-divisi tersebut yang berperan penting pada proses produksi yang diawali dr proses pemilihan kopi hingga proses pengecekan kopi sebelum

didistribusikan ke pasar. Dengan jumlah karyawan pada masing-masing bagian divisi tersebut diatas dianggap masih belum mampu untuk mencapai target produksi yang diinginkan oleh perusahaan ditambah dengan tingkat absensi yang terjadi pada karyawan yang cukup tinggi.

Menurut Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Namun pada kenyataannya karyawan di PT. Citra Putera Utama belum sepenuhnya bisa mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku pada PT. Citra Putera Utama. Berikut ini dapat dilihat tabel presentase absensi karyawan di PT. Citra Putera Utama selama Januari - November 2018:

**Tabel 1.3 Presentase Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2017 dan 2018**

Bulan	Izin		Tanpa Ada Keterangan		Sakit	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Januari	7,86%	8,46%	6,74%	7,73%	7,30%	8,62%
Februari	6,74%	7,93%	8,67%	9,79%	8,79%	9,64%
Maret	9,55%	9,52%	10,40%	10,82%	6,59%	8,12%
April	8,98%	9,52%	9,24%	9,79%	9,89%	10,15%
Mei	6,17%	7,40%	7,51%	8,24%	8,24%	8,12%
Juni	10,67%	11,11%	6,35%	7,73%	10,43%	10,65%
Juli	9,55%	10,05%	10,98%	10,82%	7,14%	7,61%
Agustus	6,74%	7,93%	9,82%	9,27%	7,69%	8,62%
September	8,42%	9,52%	8,09%	8,76%	6,04%	8,12%
Oktober	7,86%	8,99%	8,67%	9,79%	9,89%	9,64%
November	10,11%	9,52%	6,93%	7,73%	10,43%	10,65%
<b>Jumlah</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*Sumber: PT. Citra Putera Utama Pringsewu 2018*

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan tingginya tingkat absensi, mengidentifikasi menurunnya semangat kehadiran dalam proses kerja.

Tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dari tahun 2017 ke tahun 2018. Kenaikan tingkat absensi mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya. Dengan tingkat kedisiplinan yang buruk pada mengakibatkan produktivitas pada PT. Citra Putera Utama mengalami penurunan. Ketidakhadiran yang dilakukan oleh karyawan meliputi cuti kerja, izin kerja dan alpa (bolos kerja) yang dilakukan oleh karyawan. Dengan tingkat disiplin yang rendah mengakibatkan tingkat produktivitas yang menurun.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja merupakan faktor yang diperlukan untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekitar lingkungan kerja karyawan yang sangat mempengaruhi kegiatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, ada pula pengertian lingkungan kerja menurut para ahli, yaitu Menurut Sedarmayanti (2012,p.21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan, selain selain banyaknya absensi yang terjadi terjadi di PT. Citra Putera Utama, terdapa pula beberapa permasalahan lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja fisik. Permasalahan dilingkungan kerja fisik seperti cat kurangnya penerangan di dalam ruangan dan beberapa alat kelengkapan perusahaan yang sudah mulai usang. Kemudian transportasi untuk operasional perusahaan yang sudah rusak dan perlu di perbaiki, yang seharusnya memiliki standar seperti ruangan ber ac, kelengkapan alat kantor yang baru dan transportasi operasional yang bagus. Kurangnya pencahayaan dan

sirkulasi udara pada PT. Citra Putera Utama membuat karyawan kurang nyaman pada saat bekerja maka dari itu PT. Citra Putera Utama harus memberikan fasilitas yang membuat karyawan nyaman saat bekerja dan dengan di berikannya fasilitas akan meningkatkan produktivitas kerja yang dilakuakn oleh karyawan.

Faktor lain selain faktor lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan kerja non fisik, Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerj non fisik adalah adanya hubungan yang terjalin dengan kurang baik dengan atasan sehingga keinginam perusahaan tidak tersampaikan dengan baik kepada karyawan karena komunikasi yang terjadi tidak terjalin dengan baik. karena adanya permasalahan hubungan yang kurang baik ini mengakibatkan apa yang diinginkan karyawan maupun yang diinginkan oleh pihak perusahaan tidak terjadi dengan baik karena komunikasi yang terjalin tidak terjadi secara baik.

Bedasarkan dari beberapa kondisi di atas menunjukkan pentingnya usaha yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU** “

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah penulis lakukan di PT. Citra Putera Utama Pringsewu, maka masalah yang akan penulis angkat dalam penelitian ini sebagai berikut:



1. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu?
3. Bagaimana Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang Lingkup Penelitian ini dilakukan agar peneliti dan pembahasnya lebih terarah sehingga hasilnya tidak abstrak dan sesuai dengan harapan peneliti adapun ruang lingkup penelitian adalah menguji Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu.

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat ini adalah PT. Citra Putera Utama.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian pada bulan November 2018 sampai November 2019.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama?

2. Mengetahui pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu?
3. Mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Fisik dan Non Fisik secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu?

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Penulis**

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk pengembangan karyawan.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk pengembangan pegawai.

### **1.6.1 Bab I : Pendahuluan**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, Ruang Lingkup, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tentang ‘Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu.

### **1.6.2 Bab II : Landasan Teori**

Bab ini membahas memuat teori- teori teori pendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

### **1.6.3 Bab III : Metode Penelitian**

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

### **1.6.4 Bab IV : Hasil dan Pembahasan**

Bagian ini tentang hasil penelitian secara sistematis dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan dan untuk diadakan pembahasan hasil dari penelitian ini.

### **1.6.5 Bab V : Kesimpulan dan Saran**

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**