

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pesatnya persaingan bisnis dewasa ini menyebabkan banyak perusahaan sadar akan pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya adalah aset perusahaan yang jika dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain, tujuan perusahaan tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan juga perlu memerhatikan hal-hal yang berkaitan langsung dengan tujuan perusahaan salah satunya yaitu produktivitas kerja karyawan.

Secara umum, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung Afandi (2018:91). Produktivitas digunakan sebagai alat untuk menganalisis dan mendorong keefektifan kerja, karena produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya. Disiplin dan lingkungan kerja non-fisik erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan memiliki disiplin yang baik dan berada pada lingkungan non-fisik yang baik juga maka secara tidak langsung akan memengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi meningkat, sebaliknya jika disiplin dan lingkungan non-fisik yang rendah akan menyebabkan produktivitas menurun. Hal ini sejalan dengan yang telah dikemukakan oleh Wulandari *et al.*, (2020), semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja non-fisik akan membuat produktivitas kerja pegawai juga semakin tinggi.

Demikian halnya dengan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distribusi, bertujuan untuk memperoleh laba perusahaan yang besar. Tujuan perusahaan tersebut akan

dapat dicapai dengan hasil penjualan yang tinggi, yang tentunya didukung oleh produktivitas kerja karyawannya yang tinggi pula.

PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian produk konsumsi (*distributor consumer goods*) guna memenuhi kebutuhan pokok rumah tangga. Berlokasi di Jln. Gatot Subroto No.81, Kota Bandar Lampung, Lampung. Pada penelitian ini subjek penelitian adalah para karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung Divisi Logistik yang berjumlah 36 orang.

Target atau sasaran kerja produktivitas kerja karyawan PT Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung merupakan suatu pencapaian perusahaan yang harus dilakukan oleh setiap karyawan pada setiap bulannya. Maka, baik karyawan maupun perusahaan perlu memerhatikan faktor yang memengaruhi produktivitas terutama mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja non-fisik. Dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini bahwa terjadi penurunan sasaran kerja produktivitas yang mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menjadi rendah. Terdapat karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.

**Tabel 1.1**  
**Data Pendistribusian Produk PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung Oleh Divisi Logistik**

Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Logistik	Target Distribusi Barang (Dalam Rupiah)	Realisasi Distribusi Barang (Dalam Rupiah)	Tingkat Produktivitas Karyawan (Dalam Rupiah/Orang)
2020	30	252.674.640.000	233.958.000.000	7.798.600.000
2021	30	331.502.790.000	304.131.000.000	10.137.700.000
2022	36	363.740.300.000	330.673.000.000	9.185.361.111

*Sumber: PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung 2023*

Pada tabel 1.1 menggambarkan realisasi hasil pendistribusian produk oleh divisi logistik dari tahun 2020 sampai 2022. Dapat dilihat bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung Divisi Logistik dalam kurun waktu 3 tahun terakhir mengalami fluktuasi naik turun yang disebabkan target pendistribusian barang dan realisasi pendistribusian barang tidak mencapai target seperti yang ditargetkan. Terlihat pada tahun 2021 produktivitas kerja karyawan logistik mencapai (Rp 10.137.700.000 pertahun), sedangkan pada tahun 2022 produktivitas kerja karyawan logistik mengalami penurunan menjadi (Rp 9.185.361.111 pertahun).

Terjadinya perubahan jumlah karyawan disebabkan adanya sistem penerimaan karyawan karena perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) baru untuk keperluan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung Divisi Logistik pada tahun 2022 mengalami penurunan diduga akibat adanya faktor dari disiplin kerja dan lingkungan kerja non-fisik yang menghambat kerja karyawan dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2020:89). Disiplin dapat diartikan ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, melakukan pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin harus diterapkan dalam organisasi perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Kehadiran Karyawan pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung Divisi Logistik**

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Absensi	
			Terlambat	Pulang Cepat
2020	30	313	1.254	188
2021	30	313	1.578	58
2022	36	313	201	64

*Sumber: PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung 2023*

Bedasarkan dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat disiplin karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung Divisi Logistik masih tergolong rendah, hal ini dapat dilihat pada tahun 2020 terdapat 1.254 keterlambatan karyawan dan terjadi 188 kasus pulang cepat (*early depature*). Pada tahun 2021 terdapat 1.578 keterlambatan karyawan dan terjadi 58 kasus pulang cepat (*early depature*). Lalu, pada tahun 2022 terdapat 201 keterlambatan karyawan dan terjadi 64 kasus pulang cepat (*early depature*). Rendahnya tingkat disiplin kerja pada karyawan Divisi Logistik PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung akan berpengaruh terhadap proses pengiriman atau distribusi barang ke konsumen. Dengan demikian perlu ditindaklanjuti rendahnya tingkat disiplin karyawan pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung Divisi Logistik karena dapat memberikan pengaruh buruk terhadap produktivitas kerja karyawan logistik di perusahaan tersebut.

Menurut Siagian (2014:285) lingkungan kerja non-fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatan atau tugasnya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang ideal.

Fenomena yang terjadi terkait barang hilang, kerusakan barang, serta kesalahan pengiriman berupa barang yang dikirim oleh karyawan logistik PT.

Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung tidak sesuai dengan yang dipesan konsumen merupakan masalah yang terjadi sebab komunikasi dan kerjasama antar karyawan yang kurang baik, serta pengawasan kerja yang belum dilakukan dengan benar. Fenomena komunikasi dan kerjasama antar karyawan yang kurang baik, serta pengawasan kerja yang belum dilakukan dengan benar masuk ke dalam lingkup lingkungan kerja non-fisik.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Logistik PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi logistik PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi logistik PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non-fisik secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi logistik PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Topik penelitian adalah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi logistik PT Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung, yang meliputi beberapa ruang lingkup antara lain:

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek penelitian adalah para karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung Divisi Logistik.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek dari penelitian PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung adalah disiplin kerja (X1), lingkungan kerja non-fisik (X2) dan produktivitas kerja (Y).

### **1.3.3 Ruang Lingkup Waktu**

Penelitian ini dilaksanakan pada 01 November 2022 sampai 30 Juni 2023.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Tempat**

Tempat penelitian ini adalah PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Dalam penelitian ini adalah tentang manajemen SDM yang memuat disiplin kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan produktivitas kerja.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi logistik PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi logistik PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non-fisik secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi logistik PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis dan juga praktisi. Berikut penjabarannya.

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat penelitian secara teoritis yaitu dapat menambah pengalaman serta wawasan peneliti mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja non-fisik, serta produktivitas karyawan. Lalu, penelitian ini juga bisa menjadi referensi dan sarana informasi untuk bahan kajian peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan atau tertarik untuk meneliti tentang disiplin kerja, lingkungan kerja non-fisik, serta produktivitas kerja.

### **1.5.2 Manfaat Praktisi**

Manfaat penelitian secara praktisi yaitu dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan acuan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan terkait produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja non-fisik.

## **1.6 Sistematika Penelitian**

Sistematika dalam penelitian ini disusun dengan urutan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Ruang Lingkup Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penelitian untuk menjelaskan pokok-pokok pembahasan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas mengenai teori yang digunakan dalam penelitian berupa *Grand Theory*, Disiplin Kerja, Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja, Indikator Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja Non-Fisik, Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik, Produktivitas Kerja, Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja, Indikator Produktivitas Kerja, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, Kerangka Penelitian, serta Pengembangan Hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang Jenis Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data, dan Uji Hipotesis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang Deskripsi Data, Hasil Uji Persyaratan Instrumen, Hasil Uji Persyaratan Analisis Data, Hasil Analisis Data, Hasil Pengujian Hipotesis, dan Pembahasan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi para pembaca yang ingin menjadikan penelitian ini menjadi bahan referensi selanjutnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**