

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu lembaga tentunya membutuhkan aspek-aspek yang menunjang keberlangsungan hidup lembaga tersebut, salah satu aspek yang paling penting dalam suatu lembaga yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Industri kertas merupakan merupakan salah satu jenis industri yang besar, oleh sebab itu proses produksinya membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertanggung jawab serta produktivitas. Produktivitas merupakan suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha yang mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai.

PT.Konverta Mitra Abadi Lampung yaitu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang memproduksi *carton box* and *packing*. Perusahaan ini berdiri sejak Mei 1997 dan mulai memproduksi mulai Februari 1998, yang terletak di jl. Lintas Sumatera Km 29 no.178, Kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung.

(Suparno Eko Widodo, 2014) dalam Oktrima (2018), pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Hartatik (2014) dalam Wahyuningsih (2018) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Menurut Danang (2012:203) dalam Citra

(2019) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input (masukan) dan output (hasil) yang di keluarkan perusahaan yang memiliki peran tenaga kerja dalam persatuan waktu. Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011:198) produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya.

Menurut Klingner (2004:82) dalam Wibasuri (2013) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Selain keterkaitan produktivitas dengan usaha dan kemampuan sumber daya manusia, produktivitas juga memiliki hubungan keterkaitan dengan efisiensi, efektivitas, dan kualitas. Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berperan dengan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakan dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (*efektif = do right things*)

Dari beberapa pendapat diatas dijelaskan bahwa orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap idr-ide baru dan perubahan-perubahan. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, maka produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil yang di capai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan.

Pada dasarnya setiap perusahaan menerapkan kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mencapai produktivitas kerja karyawan. Salah satunya kondisi produktivitas kerja pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung bagian yang memproduksi karton box. Bagian terpenting disebuah perusahaan yang berpengaruh langsung terhadap mutu adalah bagian produksi, karena bagian produksi merupakan usaha untuk mengubah suatu barang menjadi barang lainya atau usaha untuk mewujudkan suatu usaha. Menurut Hasibuan (2012) dalam Wahyuningsih (2018) salah satu indikator untuk mengukur produktivitas kerja yaitu efisiensi.

Dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung bagian produksi memiliki kemampuan dan efesiensi yang rendah. Kemampuan sesorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka saat bekerja. Sedangkan efesiensi merupakan perbandingan antaraa hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Efisiensi yang terjadi pada PT.Konverta saat ini perbandingan antara hasil yang dicapai disetiap bulannya masi belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian karyawan bagian produksi bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung tergolong rendah, karena tingkat kemampuan dan efisiensi karyawan bagian produksi belum maksimal, dan mengakibatkan tidak tercapai target produksi yang telah di tentukan prusahaan sebesar 3.000 karton box/bulan. Hal itu dapat dilihat dari table berikut ini :

Tabel 1.1
Data Produksi pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung
Januari 2019 – Desember 2019

No	Bulan	Target (Karton Box) / Bulan	Jumlah Produksi (Karton Box)	Persentase
1.	Januari	3.000	2.710	90%
2.	February	3.000	2.710	90%
3.	Maret	3.000	2.995	99%
4.	April	3.000	3.280	100%
5.	Mei	3.000	2.995	99%
6.	Juni	3.000	2.120	71%
7.	Juli	3.000	2.850	95%
8.	Agustus	3.000	2.850	95%
9.	September	3.000	2.995	99%
10.	Oktober	3.000	2.995	99%
11.	November	3.000	2.850	95%
12.	Desember	3.000	2.850	95%

Sumber : PT.Konverta Mitra Abadi Lampung 2019

Berdasarkan data diatas table 1.1 yang terjadi pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung tampak bahwa produktivitas kerja karyawan belum sesuai tujuan perusahaan, hal tersebut dibuktikan dengan data pada tabel diatas yang menunjukkan bahwa hasil produksi yang setiap bulannya terjadi penurunan dan kenaikan atau ketidakstabilnya hasil produksi yang dilakukan oleh karyawan bagian produksi pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan bagian produksi rendah, karena belum bisa mencapai target sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 3.000 karton box/bulan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, pelatihan dan stress kerja (Agustina, 2014), pada penelitian kali ini peneliti memfokuskan keterkaitan antara produktivitas dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Selain produktivitas kerja lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi produktivitas kerja, karena lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh besar terhadap kelancaran operasional organisasi sehingga akan berpengaruh pada produktivitas organisasi pada umumnya dan pentingnya menjaga lingkungan kerja di area produksi terutama lingkungan kerja fisik yang mendukung produktivitas kerja untuk mendapatkan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut.

Pengertian lingkungan kerja fisik sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Seperti suara bising dari mesin produksi, penerangan dan lain sebagainya. Kualitas bukan hanya mencakup produk dan jasa, tetapi juga meliputi proses, lingkungan, dan manusia. Jadi sebuah perusahaan harus menyediakan lingkungan yang berkualitas agar para karyawannya nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan Kerja Fisik menurut Sedarmayanti(2009:21) dalam Yoyo Sudaryo, dkk, (2018, p.47) adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan menurut Sarwono (2005:86) dalam Yoyo Sudaryo, dkk, (2018, p.48) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan Kerja Fisik juga turut mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Seperti suara bising dari mesin produksi, penerangan dan lain sebagainya. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh besar terhadap kelancaran operasional organisasi sehingga akan berpengaruh pada produktivitas organisasi pada umumnya. Kualitas bukan hanya mencakup produk dan jasa, tetapi juga meliputi proses, lingkungan, dan manusia. Jadi sebuah perusahaan harus menyediakan lingkungan

yang berkualitas agar para karyawannya nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan lingkungan di sekitar karyawan tersebut memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya. Berikut lingkungan kerja yang terdapat pada PT.Konverta Mitra Lampung sudah cukup baik. Hal itu dapat dilihat dari turunan indikator :

Penerangan, penerangan yang terdapat pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung sudah baik sehingga membuat mata tidak mudah lelah. Pewarnaan, pewarnaan yang terdapat pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung pewarnaan pada ruangan sudah baik, seperti cat yang terdapat pada ruangan tidak pudar. Kebersihan, yang terdapat pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung toilet yang terdapat diperusahaan cukup bersih, dan terdapat sabun dan pembersih toilet. Pertukaran Udara, pertukaran udara yang terdapat pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung terdapat ventilasi yang banyak sehingga udara pada ruangan tidak terasa pengap. Suara atau Kebisingan, suara atau kebisingan yang terdapat pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung music yang diputar membuat karyawan menjadi tambah semangat dan membuat karyawan menjadi tidak mengantuk. Dan yang terakhir Keamanan, keamanan yang terdapat pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung terdapat *security* yang menjaga keamanan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas diatas, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik pada PT. Konverta Mitra Abadi Lampung dapat dikatakan baik, karena dari segi penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara dan kebisingan, dan keamanan dirasa membuat karyawan nyaman berada di tempat kerja.

Disiplin kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, menurut Melayu S.P Hasibuan (2012:193) dalam Khasanah (2016) mengatakan, bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. (Rivai dan Sagala, 2010:824) dalam Ilahi (2017) mengatakan “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab

seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan, 2013:193) dalam Sunarsi (2018) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah sampai tingkat atas. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini tentu saja berdampak pada pemborosan waktu sehingga biaya yang dikeluarkan pun menjadi berlipat-lipat dari biaya yang telah dianggarkan.

Disiplin kerja perlu dilaksanakan secara efektif pada perusahaan, karena hal itu penerapan disiplin kerja yang efektif juga dapat meningkatkan produktivitas kerja di dalam perusahaan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya". Menurut Siagian (2014) dalam Ferawati (2017) mengatakan disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi, maka dari itu kedisiplinan pada perusahaan. Menurut Hasibun (2010) dalam Felicia (2018) salah satu indikator dalam disiplin kerja yaitu Tingkat Kehadiran. Tingkat kehadiran merupakan cara untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan.

Permasalahn yang terjadi pada karyawan bagian produksi pada PT.Konverta Mitra Abadi lampung menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tinggi karena melebihi batas maksimal absensi yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 3%. Berikut merupakan data absensi karyawan bagian produksi PT. Konverta Mitra Abadi Lampung. Hal itu dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan Bagian Produksi
PT. Konverta Mitra Abadi Lampung
Periode 2019

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi			Total	Persentase
			S	I	A		
Januari	26	40	13	11	10	34	3,26%
Februari	23	40	11	13	11	35	3,80%
Maret	26	40	11	12	10	33	3,17%
April	24	40	12	14	10	36	3,75%
Mei	25	40	10	14	11	35	3,5%
Juni	22	40	16	11	8	35	3,97%
Juli	27	40	11	14	10	35	3,24%
Agustus	26	40	13	9	14	36	3,46%
September	25	40	15	13	5	33	3,3%
Oktober	27	40	10	13	11	34	3,14%
November	25	40	16	13	7	36	3,6%
Desember	25	40	14	12	8	34	3,4%
Total			152	160	115		

Sumber : PT.Konverta Mitra Abadi 2019

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan bagian produksi pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung pada tahun 2019 data absensi dikatakan tinggi, karena melebihi batas maksimal absensi yang ditetapkan perusahaan sebesar 3%. Dan tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2019 sebesar 3,97%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan dan memiliki keterangan izin sebanyak 160 kali selama tahun 2019. Karena tidak hadirnya karyawan tersebut dengan keterangan izin untuk keperluan individunya, hal tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung sehingga menjadi menurun.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk meakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik dapat berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung?
2. Apakah Disiplin Kerja dapat berepngaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Konverta Mitra Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah Karyawan Bagian Produksi pada PT.Konverta Mitra Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik dan Displin Kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini dilakukan di Jalan Lintas Sumatera Km 29 No. 178, Lampung Selatan, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang mulai dilaksanakan pada bulan Juni 2020 sampai dengan Agustus 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Fisik dapat berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung .
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja fisik dan Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Konverta Mitra Abadi lampung .

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang sumber daya manusia khusus nya tentang lingkungan kerja, disiplin kerja , dan produktivitas kerja karya. Dan penelitian ini dilakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan strata 1 (satu) Manajemen di IIB Darmajaya Lampung.

1.5.2. Bagi IIB Darmajaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah refrensi perpustakaan khususnya jurusan manajemen di IIB Darmajaya.

1.5.3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan bahan masukan perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya manusia untuk meningkatkan Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi bertujuan untuk memberikan gambaran garis besar mengenai isi skripsi ini dengan jelas dan struktur, maka dibawah ini digambarkan sistematika penulisan skripsi tersebut :

1.6.1 BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian, tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT.Konverta Mitra Abadi Lampung”.

1.6.2 BAB II : Landasan Teori

Dalam bab ini menjelaskan secara ringkas tentang teori-teori pada penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis (dugaan sementara).

1.6.3 BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini membahas tentang metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian, hubungan antar variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data serta analisis yang digunakan dalam penelitian.

1.6.4 BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.6.5 BAB V : Simpulan dan Saran