

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dewasa ini persaingan antara perusahaan semakin ketat dan menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat adalah memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya yang berasal dari alam, sumberdaya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, serta sumber daya teknologi.

Untuk mengembangkan dan menjamin kelangsungan hidup perusahaan, maka perusahaan harus berusaha dengan berbagai upaya . Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya berharga yang dimiliki perusahaan, karena Sumberdaya manusia mampu memperlihatkan keunggulan kompetitif dan penggerak bagi sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi dan peningkatan produktifitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) Produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisien. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target dan kualitas serta waktu. Sedangkan dimensi yang kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaanya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Sedangkan menurut Ravianto dalam Sutrisno (2016) Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan pendapat diatas maka produktivitas dapat diartikan sebagai Kemampuan untuk menghasilkan sebuah produk dengan didasarkan pada kemauan untuk terus memperbaiki serta mengembangkan kemampuan sehingga menghasilkan output yang berkualitas atau sesuai standar serta memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien. Oleh karena itu Produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting untuk tercapainya tujuan organisasi.

UD. Agung Jaya Surabaya, sebagai objek penelitian ini merupakan Perusahaan fiber yang memproduksi bio septick tank (BST), Bathtub (BA), dan Bak mandi porselin (BP) dengan jumlah karyawan produksi 44 orang. UD. Agung Jaya Surabaya berlokasi di Desa Bringin Bendo Rt 06 RW02 Taman Sidoarjo. Selama enam bulan terakhir karywan belum dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan yang dapat ditunjukkan pada tabel target dan realisasi produksi dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Produksi**  
**November 2018 - April 2019**

Bulan	BST			BA			BP		
	realisasi	Target	Prosentase	Realisasi	Target	Prosentase	Realisasi	Target	Prosentase
November	170	200	85%	214	250	86%	160	200	80%
Desember	184	200	92%	235	250	94%	196	200	98%
Januari	146	200	73%	222	250	89%	186	200	93%
Februari	140	200	70%	186	250	74%	164	200	82%
Maret	164	200	82%	205	250	82%	172	200	86%
April	155	200	78%	176	250	70%	158	200	79%
<b>Rata-rata</b>			<b>80%</b>			<b>83%</b>			<b>86%</b>

Sumber: UD Agung Jaya Surabaya

BST : Bio septi tank

BA : Bathtub

BP : Bak mandi porselin

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa rata rata produktivitas karyawan pada bulan november 2018 sampai april 2019 belum dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. . Hal ini dapat dilihat Pada bulan november 2018 – april 2019 tingkat produksi bio septitank (BST) rata-rata pencapaiannya sebesar 80%, sedangkan bathtub (BA) rata-rata pencapaiannya sebesar 83% dan bak mandi porselin (BP) rata-rata pencapaiannya sebesar 86%.

Kondisi ini dibuktikan dengan capaian produktivitas kerja karyawan pada UD. Agung Jaya Surabaya berdasarkan data dan informasi yang peneliti peroleh sebagai berikut:

1. Kemampuan karyawan dilapangan masih kurang, masih banyak karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu hal ini di buktikan dengan masih adanya tambahan jam lembur.
2. Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas ternyata realisasi produksi atau target yang di capai perusahaan mengalami fluktuasi, dan cenderung menurun.
3. Berdasarkan dari informasi dan pengamatan yang kami lakukan Karyawan bekerja monoton, tidak ada tanda-tandakaryawan untuk berusaha menghasilkan hasil produksi yang lebih baik dibandingkan dengan hari sebelumnya, menurut penjelasan dari beberapa mandor, karyawan sering melakukan kesalahan yang berulang ulang.
4. Secara individual keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuanya dalam menyelesaikan pekerjaanya masih kurang, bahkan jika diarahkan untuk menggunakan cara cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan seringkali menolak. Ini menandakan bahwa karyawan enggan mengembangkan kemampuan dirinya agar menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaanya. Informasi ini kami peroleh dari beberapa mandor maupun pengakuan beberapa dari beberapa karyawan yang merasa enggan jika diberi cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Dilihat dari aspek kualitas pekerjaan, masih banyak karyawan yang melakukan kesalahan sehingga tidak mampu mewujudkan mutu atau kualitas hasil pekerjaanya sesuai standar yang telah ditetapkan, misalnya karyawan sering melakukan kesalahan dan pada hari berikutnya masih mengalami kesalahan lagi.

6. Dalam hal penggunaan bahan baku dan alat-alat produksi, Karyawan karyawan cenderung tidak efisien, hal ini dapat dilihat dari adanya kelebihan bahan baku resin yang mengering.

Berdasarkan poin-poin di atas peneliti menyimpulkan bahwa telah terjadi permasalahan pada aspek produktivitas. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti menduga bahwa kecenderungan menurunnya produktivitas kerja disebabkan karena faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam bukunya *Tata Kerja dan Produktivitas kerja* (2011) disebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain Sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, Teknologi, kesempatan berprestasi. Yang dimaksudkan sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja.

Secara teoritis Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik dilakukan perseorangan maupun kelompok. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja dalam hal ini dapat dilihat dari Penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja.

1. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan yang peneliti lakukan Kondisi pencahayaan di ruang kerja masih kurang, hal ini dapat dilihat dari kondisi ruang kerja yang hanya mengandalkan dari lampu dan tidak ada pencahayaan dari sinar matahari langsung karena ruangan yang tertutup dan tidak ada asbes transparan untuk masuknya cahaya matahari secara langsung.
2. Berdasarkan suhu udara, kondisi suhu udara di dalam ruang kerja sangat panas hal ini dapat dilihat dari kondisi ruang kerja di UD agung jaya surabaya yang begitu sempit dan ketinggian atap yang terlalu rendah.
3. Selain suhu udara suara bising juga dapat mengganggu konsentrasi karyawan, berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan suara gerenda, bor dan mesin pencampur resin sangat keras dan mengganggu konsentrasi karyawan.
4. Berdasarkan aspek tata warna pada ruang kerja yang tidak nyaman, Kondisi dinding ruang kerja terlihat sangat kotor dan lama sekali tidak dicat ulang.
5. Berdasarkan aspek ruang gerak yang di butuhkan, kondisi ruang kerja pada UD agung Jaya surabaya masih kurang memadai, masih bercampur dengan gudang barang.
6. Dilihat dari aspek hubungan antara atasan dan bawahan, dan Berdasarkan informasi dari beberapa karyawan sering terjadi mis komunikasi antar atasan dan bawahan.

Selain karena dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2011) produktivitas juga dipengaruhi disiplin kerja. Menurut Afandi (2016) ) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma norma sosial yang berlaku. Selanjutnya menurut afandi (2016) disiplin kerja dalam hal ini dapat dilihat dari indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif tidak pernah mangkir atau tidak masuk kerja, memahami semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan dan membuat laporan kerja harian. Berdasarkan fakta dan informasi yang peneliti peroleh dilapangan menunjukkan bahwa:

1. Berdasarkan aspek masuk kerja tepat waktu, masih banyak karyawan yang datang terlambat.
2. Berdasarkan penggunaan waktu secara efektif, dalam hal ini dapat dilihat terkadang masih ada karyawan duduk santai dan ngobrol dengan sesama karyawan padahal jam kerja sudah dimulai.
3. masih banyaknya karyawan yang tidak hadir kerja, dan hal ini dapat menjadi indikasi bahwa karyawan kurang disiplin . Hal ini dapat diketahui dari tingkat absensi dan kehadiran karyawan di UD. Agung Jaya Surabaya yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2  
Presentase kehadiran dan absensi karyawan UD. Agung Jaya Surabaya  
Periode november 2018 - April 2019

Bulan	Jumlah	Jumlah	Kehadiran		Tidak hadir	
	Karyawan	Hari kerja	Jumlah	%	Jumlah	%
November	44	25	1068	96%	32	4%
Desember	44	25	1079	98%	21	2%
Januari	44	26	1096	95%	48	5%
Februari	44	23	984	95%	28	3%
Maret	44	25	1077	98%	23	2%
April	44	24	1022	97%	34	3%

Sumber: UD Agung Jaya Surabaya

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan cenderung fluktuatif. Hal tersebut dapat dilihat pada bulan desember ke januari kehadiran karyawan mengalami penurunan dari 98 % menjadi 95%. Kemudian pada bulan februari ke maret kehadiran karyawan naik dari 95% menjadi 98%. Fluktuatif tingkat kehadiran karyawan ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih sangat kurang

4. Memahami semua peraturan organisasi atau perusahaan, dalam aspek ini dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak melakukan ceklok saat datang maupun pulang kerja.
5. Dalam hal target perusahaan, banyak karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini dapat dilihat dari adanya tambahan jam lembur.
6. Berdasarkan aspek membuat uraian kerja harian. Berdasarkan informasi dari mandor bahwasanya karyawan sering tidak melaporkan hasil pekerjaan hariannya yang di dapatkan kepada mandor.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti berniat untuk melakukan penelitian dengan judul“ **Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Agung Jaya Surabaya**”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan produksi Pada UD Agung Jaya Surabaya?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan produksi Pada UD Agung Jaya Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada UD Agung Jaya Surabaya
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada UD Agung Jaya Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan mengenai penerapan keterampilan dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga pihak perusahaan mendapat gambaran untuk menilai apakah keterampilan dan disiplin kerja yang karyawan lakukan sudah tepat atau belum.

**b. Manfaat Praktis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap persoalan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan kepentingan ilmiah serta sebagai bahan informasi bagi mahasiswa.
2. Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai keterampilan dan disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas karyawan yang diperoleh baik pada saat penelitian maupun pada saat penyusunan skripsi, serta sebagai salah satu sarana dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

**1.4 Tempat dan Waktu Penelitian****a. Tempat penelitian**

UD Agung jaya surabaya berlokasi di Desa Bringin Bendo Rt 06 RW02 Taman Sidoarjo.

**b. Waktu Penelitian**

Yakni selama 2 bulan pada Bulan Juli – Agustus 2019