

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Manusia merupakan aset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti sikap karyawan dalam hal ini adalah disiplin karyawan. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Penerapan sumber daya manusia yang tepat dalam perusahaan akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan orang-orang terbaik pada bidangnya. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat juga dapat memotivasi setiap individu agar melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Teknologi yang modern, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Produktivitas memiliki hubungan dengan efisiensi dan efektivitas. Menurut Sinungan, (2014) mengatakan dua aspek vital dari produktivitas adalah efisiensi dan efektivitas. Pekerjaan yang efisien berkaitan dengan seberapa baik berdasarkan masukan itu dikombinasikan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Ini merupakan suatu kemampuan bagaimana mencapai suatu volume produksi tertentu yang berkualitas

tinggi dalam waktu yang lebih pendek dengan tingkatan pemborosan yang lebih kecil dan sebagainya. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dicapai atau tidak. Produktivitas bukanlah merupakan hasil yang tercipta dengan sendirinya akan tetapi harus diupayakan. Karyawan diharapkan dapat terlibat dalam program perusahaan sehingga dapat mengetahui apa yang diminta perusahaan dari kerja yang dilakukan dan mau melaksanakan apa yang dibebankan kepadanya.

CV. Samudra Jaya merupakan perusahaan yang bergerak pembuatan sepatu. Perusahaan yang berada di Desa Sambong Kecamatan Jombang Kabupaten Jombang memiliki 57 orang tenaga kerja, dengan produksi yang dihasilkan berupa sepatu. Kenyataan yang ada pada CV. Samodra Jaya Perkasa Sambong Jombang karyawan bagian jahit sebanyak 32 karyawan tidak dapat mencapai target produksi selama enam bulan terakhir seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Produksi dan hasil produksi karyawan bagian jahit

Karyawan	Produksi	Jam Kerja	Hasil produksi (pcs)							Penyelesaian	Kategori
			Nopember	Desember	Januari	Februari	Maret	April			
1	35,000	160 jam	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	161 jam	tidakterpenuhi
2	35,000	160 jam	31,000	30,000	29,000	31,000	31,000	31,000	30,000	161 jam	tidakterpenuhi
3	35,000	160 jam	29,500	28,000	29,000	29,800	28,900	30,100	30,100	161 jam	tidakterpenuhi
4	35,000	160 jam	32,000	32,600	32,400	31,800	32,100	31,600	31,600	161 jam	tidakterpenuhi
5	35,000	160 jam	35,000	36,000	35,000	36,000	35,000	30,000	30,000	160 jam	Terpenuhi
6	35,000	160 jam	28,000	27,000	28,200	29,100	29,200	28,200	28,200	161 jam	tidakterpenuhi
7	35,000	160 jam	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	161 jam	tidakterpenuhi
8	35,000	160 jam	31,000	30,000	29,000	31,000	31,000	30,000	30,000	161 jam	tidakterpenuhi
9	35,000	160 jam	29,500	28,000	29,000	29,800	28,900	30,100	30,100	161 jam	tidakterpenuhi
10	35,000	160 jam	35,000	36,000	35,000	36,000	35,000	35,000	35,000	160 jam	Terpenuhi
11	35,000	160 jam	29,000	29,800	31,000	32,100	31,800	29,000	29,000	161 jam	tidakterpenuhi
12	35,000	160 jam	35,000	36,000	35,000	36,000	35,000	35,000	35,000	160jam	Terpenuhi
13	35,000	160 jam	31,000	30,000	29,000	31,000	31,000	30,000	30,000	161 jam	tidakterpenuhi
14	35,000	160 jam	29,500	28,000	29,000	29,800	28,900	30,100	30,100	161 jam	tidakterpenuhi
15	35,000	160 jam	32,000	32,600	32,400	31,800	32,100	31,600	31,600	161 jam	tidakterpenuhi
16	35,000	160 jam	29,000	29,800	31,000	32,100	31,800	29,000	29,000	161 jam	tidakterpenuhi
17	35,000	160 jam	28,000	27,000	28,200	29,100	29,200	28,200	28,200	161 jam	tidakterpenuhi
18	35,000	160 jam	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	161 jam	tidakterpenuhi
19	35,000	160 jam	31,000	30,000	29,000	31,000	31,000	30,000	30,000	161 jam	tidakterpenuhi
20	35,000	160 jam	35,000	36,000	35,000	36,000	35,000	35,000	35,000	160jam	Terpenuhi
21	35,000	160 jam	32,000	32,600	32,400	31,800	32,100	31,600	31,600	161 jam	tidakterpenuhi
22	35,000	160 jam	29,000	29,800	31,000	32,100	31,800	29,000	29,000	161 jam	tidakterpenuhi
23	35,000	160 jam	29,500	28,000	29,000	29,800	28,900	30,100	30,100	161 jam	tidakterpenuhi
24	35,000	160 jam	32,000	32,600	32,400	31,800	32,100	31,600	31,600	161 jam	tidakterpenuhi
25	35,000	160 jam	29,000	29,800	31,000	32,100	31,800	29,000	29,000	161 jam	tidakterpenuhi
26	35,000	160 jam	28,000	27,000	28,200	29,100	29,200	28,200	28,200	161 jam	tidakterpenuhi
27	35,000	160 jam	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	161 jam	Tidakterpenuhi
28	35,000	160 jam	36,000	35,000	36,000	35,000	36,000	35,000	35,000	160 jam	Terpenuhi

29	35,000	160 jam	29,500	28,000	29,000	29,800	28,900	30,100	161 jam	tidakterpenuhi
30	35,000	160 jam	32,000	32,600	32,400	31,800	32,100	31,600	161 jam	tidakterpenuhi
31	35,000	160 jam	28,000	27,000	28,200	29,100	29,200	28,200	161 jam	tidakterpenuhi
32	35,000	160 jam	32,000	32,600	32,400	31,800	32,100	31,600	161 jam	tidakterpenuhi

Sumber : CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong Jombang, 2021

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan selama enam bulan terakhir hanya 5 karyawan realisasi produksi dan sesuai dengan jam kerja, hal ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan kinerja akibat dari kurangnya kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan target perusahaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan tidak dapat tercapai, banyaknya produk yang cacat produksi, sehingga memerlukan perbaikan.

Produktifitas kerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja karyawan. Produktivitas karyawan tidak lepas dari tindakan karyawan untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan akan dapat bekerja dengan baik apabila dia memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dan itu berarti dia harus patuh terhadap apa yang digariskan perusahaan. Karyawan yang handal adalah karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi, hal ini dilihat dari Ketaatan pada peraturan perusahaan, patuh terhadap pimpinan, memiliki presensi kehadiran yang baik, mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan dan bersedia menyelesaikan tugas tambahan. Kemampuan ini yang menyebabkan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Penurunan disiplin kerja karyawan diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik hal ini berdasarkan hasil wawancara dan observasi pendahuluan di pabrik, terlihat karyawan yang merasa tata ruang pabrik kurang memberi

ruang tempat produksi tidak pernah mengalami perubahan sehingga menimbulkan kejenuhan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sirkulasi udara di dalam ruangan

kerja kurang nyaman meskipun dilengkapi fasilitas kipas angin, kipas angin tersebut jarang sekali di bersihkan sehingga udara yang dihasilkan tidak baik untuk kesehatan maupun kenyamanan dalam bekerja.Kebersihan ditempat produksi sangat kurang karena tidak ada petugas kebersihan sehingga karyawan sendiri yang harus membersihkan.Atap ruang produksi terbuat dari asbes yang membuat ruangan pengap dan gelap.

Perilaku tidak disiplin dalam bekerja pada karyawan CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong Jombang terutama pada bulan Januari - Maret 2021 yang mana selama bulan tersebut ada 32 karyawan bagian jahit yang terlambat masuk kerja kurang dari 30 menit sehingga produktivitas kerjanya tidak maksimal, hal ini walaupun terlihat sepele tapi akan berdampak pada aktivitas perusahaan, sehingga produktivitas perusahaan tidak optimal dan tidak seperti yang diinginkan. Selain itu ada juga beberapa karyawan yang mengganggu karyawan lain, dan menolak untuk melaksanakan tugas, bahkan tidak masuk kerja. Berikut ini data absensi karyawan CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong Jombang bagian jahit selama bulan Maret :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong Jombang
Bulan Juni 2017

Minggu Ke..	Absensi Kehadiran	Keterlambatan	Tidak Masuk	JumlahKaryawan
1	31	8	3	32
2	28	11	3	32
3	26	12	4	32
4	22	14	6	32

Sumber: Data AbsensiCV.Samodra Jaya Perkasa SambongJombang, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan terjadi peningkatan karyawan bagianjahit yang terlambat pada minggu pertama sebanyak 8 orang dan yang tidak masuk sebanyak 3 orang, minggu kedua sebanyak 11 orang yang terambat dan 3 orang yang tidak masuk, pada minggu ketiga karyawan yang terlambat sebanyak 12 orang dan yang tidak masuk sebanyak 4 orang dan pada minggu keempat sebanyak 14 orang yang terlambat

dan tidak masuk sebanyak 6 orang. Karyawan kurang dapat memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan selain itu karyawan kurang memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tambahan.

Sehubungan dengan latar belakang di atas, penulis berniat untuk meneliti tentang :“Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Disiplin Kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan Pada CV.Samodra Jaya Perkasa SambongJombang“

1.2. RumusanMasalah

- a) Apakah Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Pada CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong Jombang?
- b) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Pada CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong Jombang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian inisebagaiberikut:

- a) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap produktifitas kerja karyawan Pada CV.Samodra Jaya Perkasa SambongJombang.
- b) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplinkerja terhadap produktifitas kerja karyawan Pada CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong Jombang.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

a) Manfaat Teoritis

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

b) Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap masalah-masalah 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 disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas karyawan yang diperoleh baik pada saat penelitian maupun pada saat penyusunan skripsi, serta sebagai salah satu wahana dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.