

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Hampir semua perusahaan menginginkan hasil yang maksimal dan menguntungkan untuk membuat perusahaan dan karyawan menjadi sejahtera.

Karyawan adalah merupakan syarat terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan yang mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semua perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari produktivitas, produktivitas menurut Ravianto, 1991 dalam Sutrisno (2009) mempunyai arti ukuran yang relative nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber Daya dalam mencapai hasil yang diinginkan Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik. Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Sutrisno (2009) bahwa menurut Tohardi (2002), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu : (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efisiensi tenaga kerja; dan (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Aspek kondisi lingkungan pekerjaan adalah salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Ini disebutkan dalam Tiffin dan Cormick (dalam Siagan, 2003) mengatakan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi produktivitas yaitu faktor yang ada pada diri individu dan faktor diluar individu ada pun faktor di luar individu yaitu salah satunya adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik merupakan bagian lingkungan internal dalam perusahaan. Lingkungan yang dibentuk dalam perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan meningkatkan produksinya.

Lingkungan kerja fisik Menurut Sedarmayanti (2001:21), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.”. Maka peneliti berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan proses pekerjaan yang dapat dirasakan langsung oleh tubuh manusia. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mendukung kenyamanan kerja karyawan sehingga produksi dapat meningkat.

Selain lingkungan kerja fisik produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang jelek akan menjadi penghalang pencapaiannya tujuan perusahaan. Jadi disiplin menurut pendapat

saya adalah sikap yang dimiliki oleh setiap manusia dalam melakukan kerelaan dan kesediaan dalam mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku. sikap kesedian dan kerelaan yang dimaksud adalah sikap kesediaan karyawan dalam mematuhi aturan dari perusahaan seperti aturan masuk tepat waktu, dilarang merokok di area pabrik dan membuang sampah pada tempatnya. Pentingnya disiplin untuk perusahaan yaitu agar perusahaan mampu meningkatkan produktivitas dan membuat perusahaan mampu bersaing. Semakin disiplin diharapkan semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

Produktivitas di CV.Surya Kencana Food mengalami fluktuatif disebabkan oleh lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dan disiplin kerja yang rendah. lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung seperti suhu udara yang panas, Udara yang sangat panas menimbulkan gangguan saat karyawan bekerja, meskipun sudah dilengkapi blower namun tidak bisa bekerja dengan maksimal karena blower sering rusak. penerangan ditempat kerja yang kurang memenuhi standart, sehingga mengganggu Proses produksi suara bising mesin yang mengganggu dan ruang gerak karywan yang dirasa kurang luas.

Selain lingkungan kerja fisik, disiplin kerja di CV.Surya Kencana Food juga mempengaruhi produktivitas karywan, permasalahan yang terjadi karywan kurang memahami tujuan perusahaan, pimpinan kurang memberi contoh yang baik, peminann sering tidak hadir diperusahaan yang membuat

karyawan juga sering mangkir saat jam kerja dan absen kerja dengan alasan sakit, cuti dan tidak ada keterangan.

Berikut data absensi karyawan bagian produksi tahun 2014-2016 di CV.Surya Kencana Food Jombang.

Tabel 1.2
Data Absensi karyawan bagian produksi Tahun 2014-2016
CV. Surya Kencana Food Jombang

Bulan	2014 (166 karyawan)		2015 (177karyawan)		2016 (190 karyawan)	
	Tidak masuk kerja	Presentase	Tidak masuk kerja	Presentase	Tidak masuk kerja	Presentase
Januari	6	4%	5	2%	9	5%
Februari	9	5 %	5	3%	11	6%
Maret	10	6 %	12	7 %	12	6%
April	11	7 %	6	3 %	13	7%
Mei	9	5 %	12	7 %	10	5%
Juni	7	4 %	7	4 %	8	4%
Juli	4	2%	3	2%	5	3%
Agustus	3	2%	5	3 %	4	2%
September	10	6 %	6	3 %	13	7%
Oktober	5	3 %	3	2 %	12	6%
November	6	4 %	6	3 %	6	3%
Desember	4	2 %	4	2 %	5	3%
Jumlah	84	50%	74	41%	108	57%
Rata-rata		4,16 %		3,41%		4,75%

Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa tahun pada tahun 2014 presentase ketidakhadiran karyawan yaitu 4,16 % sedangkan pada tahun 2015

yaitu 3,41 % dan meningkat pada tahun 2016 yaitu 4,75 % ini diduga disebabkan karena cuaca yang berganti-ganti dan lingkungan kerja yang membuat karyawan banyak yang tidak masuk karena sakit.

Dari observasi di CV Surya Kencana Food Jombang menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang produktivitasnya fluktuatif . terlihat dari hasil produktivitas yang tidak memenuhi target.

Tabel 1.3

Data Realisasi dan Target produksi CV. Surya Kencana Food Jombang

Tahun	Target Produksi	Realisasi	Selisih
2014	3.362.500 pack	3.322.019 pack	98,7%
2015	2.590.700 pack	2.450.100 pack	103 %
2016	4.078.600 pack	3.980.400 pack	97,5 %

Sumber: CV.Surya Kencana Food

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Surya Kencana Food Jombang bagian produksi “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan diatas maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV. Surya Kencana Food Jombang ?
2. Apakah disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas karyawan di CV. Surya Kencana Food?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di CV. Surya Kencana Food Jombang
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas di CV. Surya Kencana Food Jombang

1.4 Batasan masalah

Penelitian ini menggunakan variabel produktivitas, disiplin dan lingkungan kerja, khusus untuk lingkungan kerja yang peneliti maksud adalah lingkungan kerja fisik jadi yang bersifat non fisik tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan disiplin ilmu yang di peroleh
- b. Untuk menambah informasi, dan bahan kajian dalam penelitian tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas kerja dan bisa di jadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi.
- b. Memberikan informasi guna menciptakan kemampuan dan pemahaman mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.