

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari mengalami perkembangan pesat dalam ruang lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu tenaga kerja, modal dan keahlian dimana ketiga faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Diantara ketiga faktor tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak atau penentu segala aktivitas.

Keberadaan perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun skala kecil tidak terlepas unsur sumber daya manusia. Sumber daya dimaksud adalah orang-orang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya dalam tempat bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Ada banyak faktor dapat mempengaruhi produktivitas, diantaranya adalah semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan. Untuk mencapai produktivitas tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja.

Produktivitas dapat diartikan sebagai suatu keahlian untuk menghasilkan sesuatu bersifat material maupun non material baik dapat dinilai dengan uang atau tidak. Guna mengukur tingkat produktivitas bisa dilihat berbagai sudut pandang, hal ini tergantung tujuan masing-masing organisasi, misalnya apakah untuk mencari keuntungan atau untuk kepuasan pelanggan. Selain itu tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri misalnya publik atau swasta. Produktivitas karyawan bagi perusahaan sangat berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya

kenaikan profit perusahaan. Sementara, bagi seorang leader, produktivitas karyawan dipimpinya meningkatkan prestasi bagian atau departemen pimpin.

Upaya meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka bekerja keras. Sebuah strategi perlu diterapkan, menuntut karyawan untuk bekerja keras bukan solusi baik, bahkan bisa menjadi boomerang bagi perusahaan atau leader. Menurut Wibowo (2007:109) adapun faktor-faktor mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kualitas sumber daya atau karyawan, tingkat disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja kondusif, fasilitas kantor sebagai penunjang dalam bekerja, dan tingkat keefisienan karyawan dalam bekerja.

Tingkat produktivitas kerja karyawan bergantung pada disiplin kerja para karyawan itu sendiri. Dengan adanya disiplin kerja para karyawan maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja para karyawan tidak ada maka akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Selama ini usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan lebih banyak dilakukan dengan cara peningkatan pengetahuan dan keterampilan para karyawan dan perlu dilakukan latihan dan memerlukan adanya pengorbanan biaya dan waktu tidak sedikit.

Peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja kerap tidak terlalu diperhatikan oleh perusahaan. Dalam usaha meningkatkan produktivitas, perusahaan harus memperhatikan aspek lain. Peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor perlu untuk diperhatikan dalam usaha untuk mencapai produktivitas tinggi.

Masalah disiplin kerja pada saat ini sangat banyak dihadapi oleh perusahaan, masih banyak karyawan yang malas bekerja, hanya bekerja jika diawasi, pulang sebelum waktu pulang, pada saat jam istirahat atau jam makan siang para karyawan lebih memilih makan diluar dan pulang kerumah pada makan siang dan pada saat waktu masuk kantor tiba banyak yang datang terlambat sehingga jam produksi berkurang, hal ini akan menyebabkan target produksi perhari berkurang juga, dengan demikian target produksi perbulan tidak akan tercapai. Karyawan malas bekerja dan tidak masuk kerja dengan alasan sakit, tetapi kenyataannya tidak. Begitu banyak masalah disiplin kerja terjadi pada perusahaan.

Disiplin kerja tinggi meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tempat bekerja. Disiplin baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas diberikan kepada karyawan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan baik adalah hal sulit, karena banyak mempengaruhinya.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi swasta ataupun pemerintah sangat penting untuk mendapat perhatian. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Nitisemito,1992:183), Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja memadai memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, menekan tingkat kerusakan, absensi, kecelakaan, dan lain lain. Lingkungan kerja kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi motivasi kerja pada akhirnya menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Menurut peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Chalif Ahmad Sahputra (2020) Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu, bahwa kedua variabel bebas tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia merupakan sebuah perusahaan bergerak di bidang bisnis depo kontainer. Servis utamanya adalah menangani kontainer kosong, perawatan dan perbaikan, pembersihan, *trucking*, serta *servis reefer*. Dan juga

menyediakan servis tambahan seperti portacamp (kontainer modifikasi), Menjual dan menyewakan unit kontainer, *Container Freight Station (CFS)*, dan *Garment on Hanger/Hanging Garment*.

PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia selalu menyediakan layanan terintegrasi dengan layanan berkualitas tinggi dan menyediakan servis dengan kualitas terbaik di depo kontainer untuk pelanggan domestik. Serta mengelola nilai bisnis untuk menyediakan fasilitas dan berkomitmen dengan layanan inovatif terbaik untuk Industri logistik. Dan juga memberikan pengalaman layanan logistik inovatif. Ini dibuktikan banyak membuka depo di seluruh Indonesia agar dapat meningkatkan berkesinambungan untuk layanan logistik, menangkap bisnis baru dengan inovasi dan keunggulan kompetitif. Serta mengembangkan fasilitas untuk pertumbuhan bisnis dan raih pangsa pasar terbesar.

Pada umumnya, sebuah perusahaan ingin memiliki karyawan dengan disiplin kerja tinggi akan memberi pengaruh yang positif terhadap rekan kerjanya dan perusahaan itu sendiri. Dengan meningkatnya disiplin kerja secara tidak langsung meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan menjadi lebih baik. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan produktivitas.

PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia memberlakukan sistem 6 hari kerja dan setengah hari kerja pada hari sabtu. Namun, dalam praktik kerjanya sering kali melebihi dari sistem kerja karena adanya karyawan yang secara mendadak cuti atau dapat kerja pada jam kerja disebabkan adanya kepentingan diluar perusahaan. Hal ini diwajibkan dan diharuskan dipatuhi karyawan dikarenakan proses produksi kontainer dilakukan secara berkelanjutan agar tidak kekurangan orang dalam menjalankan produksi tersebut. Semakin sering terjadi hal diatas, mengakibatkan tingginya tingkat ketidakdisiplinan karyawan. Ini membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami masalah, hal ini dapat dilihat melalui data daftar ketidakhadiran karyawan.

Tabel 1.1

Daftar Ketidakhadiran Karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Indisipliner	
				Terlambat	Tanpa Keterangan
Januari	87	5	6	9	4
Februari	88	6	6	8	2
Maret	87	6	7	9	4
April	90	4	8	7	1
Mei	91	4	9	6	2
Juni	87	5	5	8	6
Juli	93	4	3	5	5
Agustus	95	8	6	9	2
September	90	3	8	5	2
Oktober	92	5	7	6	3
November	91	5	9	8	6
Desember	92	6	10	7	3
Rata-rata per tahun	90,25	5,08	7	7,25	3,33

Sumber: PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia, 2022.

Pada tabel 1.1 daftar ketidakhadiran karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia mengalami kenaikan dan penurunan. Dari data tersebut bisa dilihat rata-rata indisipliner karyawan terlambat sebesar 7,25, sedangkan rata-rata indisipliner karyawan tanpa keterangan sebesar 3,33 dari rata-rata jumlah karyawan sebesar 90,25. Dari daftar ketidakhadiran ini disebabkan oleh masih adanya karyawan kurang menghargai peraturan-peraturan ada didalam perusahaan terutama pada indisipliner keterlambatan dan tanpa keterangan. Hal ini bisa menyebabkan tidak optimalnya produktivitas kerja karyawan ada di PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. Berikut data 6ntar hasil wawancara disiplin kerja diberikan karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia, sebagai berikut:

Tabel 1.2

Hasil wawancara Karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

No.	Nama	Hasil Wawancara
1.	Karyawan A	Datang tepat waktu, mengerjakan pekerjaannya sesuai jobdesk dan memanfaatkan waktu yang ada sehingga pulang pun tepat waktu dengan pekerjaan yang sudah diselesaikan
2.	Karyawan B	Soal waktu hadir karyawan, masuk kantor seharusnya jam 07.45, atasan memberikan kesempatan 15 menit. Jika lebih dari itu gaji akan dipotong sesuai peraturan perusahaan.
3.	Karyawan C	Bagi karyawan, sanksi untuk keterlambatan dan tanpa keterangan yang jelas memberikan surat peringatan, pemotongan gaji dan pemecatan jika terus diulang kembali
4.	Karyawan D	Masih ada atasan yang 6ntara terlambat ke kantor, ini sangat tidak disiplin dan tidak memberikan contoh yang baik kepada bawahannya

No.	Nama	Hasil Wawancara
5.	Karyawan E	Jika karyawan masuk kantor terlambat, tugas yang diberikan atasan akan telat dikerjakan dan tidak selesai tepat waktu. Apalagi jika karyawan tidak masuk kantor tanpa keterangan yang jelas, akan membuat tugas kantor semakin menumpuk dan bingung mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu

Sumber: Data diolah, 2022.

Permasalahan berhubungan dengan lingkungan kerja, khususnya lingkungan kerja fisik pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia yaitu pada tempat kerjanya masih terasa tidak nyaman. Banyak karyawan mengeluhkan suara bising dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak baik. Suara bising tersebut ialah alat pengangkut kontainer sangat keras. Suaranya cukup mengganggu para karyawan lain dan hal itu menyebabkan para karyawan tidak fokus dalam melakukan pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas kerja karyawan. Karena adanya lingkungan kerja kondusif dan nyaman mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja ada tidak memadai atau kurang kondusif, motivasi, semangat kerja, produktivitas kerja karyawan akan menurun. Dengan adanya lingkungan kerja kondusif dan nyaman pada karyawan diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Lingkungan kerja pada perusahaan ini tentunya masih banyak kekurangan, sebab lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Selain itu dapat juga meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan tentunya menjadikan produktivitas karyawan menjadi maksimal. Peningkatan produktivitas

kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya memperbaiki lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan nyaman. Meskipun pengaruh lingkungan kerja ini masih minim dibandingkan faktor lain, namun hal ini bisa mengakibatkan kerugian besar perusahaan untuk mengontrol sistem kerja karyawannya.

Tabel 1.3

Rekapitulasi Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

Rating	2018/2019		2019/ 2020	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
4 (melampaui)	13	15%	11	12%
3 (memenuhi)	44	49%	45	50%
2 (memenuhi sebagian)	22	26%	25	28%
1 (tidak memenuhi)	10	12%	9	10%
	89	100%	95	100%

Sumber: PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia, 2022.

Tabel 1.2 Menyajikan penilaian produktivitas karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. Secara rata-rata rekapitulasi penilaian produktivitas kerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia dari tahun 2018/2019 ke tahun 2019/2020 mengalami perubahan. Hal ini disebabkan oleh indisipliner karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga berdampak pada perubahan nilai produktivitas kerja karyawan (General Manager, Yudy Winarsyah).

Karyawan bekerja di perusahaan dituntut untuk dapat menunjukkan produktivitas baik. Untuk meningkatkan produktivitas yang baik, salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja. Menurut Harly (2012) disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini merupakan 9ntara dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan adanya lingkungan yang kerja yang baik dan nyaman akan membuat produktivitas karyawan meningkat atau membaik sehingga tugas atau tujuan dari perusahaan bisa tercapai. Menurut Tamarindang dkk (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Lingkungan kerja perlu diperhatikan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diambil antara lain:

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dibedakan menjadi tiga antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi dan memberikan arah yang lebih meyakinkan dalam kualitas Sumber Daya Manusia, mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai data dasar atau acuan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Supaya lebih fokus dan terarah dalam menjawab rumusan dalam tujuan penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup masalah sebagai berikut:

1. Objek yang diteliti adalah PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia yang beralamat di Jl. Raya Cilincing No 15, RT. 04 RW. 10, Semper Timur, Cilincing, Jakarta Utara, DKI Jakarta.
2. Variabel yang menjadi penelitian adalah Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
3. Populasinya adalah karyawan yang bekerja di PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

1.5 Sistematika Pelaporan

Sistematika pelaporan hasil penelitian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang, pemasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan secara teoritis mengenai pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel disiplin kerja, pengertian dan konsep lingkungan kerja, pengertian dan konsep produktivitas kerja karyawan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, model penelitian, deskripsi variabel penelitian dan cara pengukurannya, serta cara pengolahan dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel disiplin kerja, deskripsi data variabel lingkungan kerja, deskripsi data variabel produktivitas kerja dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan