

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki hasil bumi yang melimpah, sehingga perekonomian global telah mengalami perubahan kearah yang lebih maju. Ekonomi dunia secara keseluruhan sedang mengalami perubahan pesat dengan adanya faktor globalisasi dan kemajuan teknologi yang sedemikian pesatnya. Perusahaan merupakan salah satu faktor pendorong perekonomian di Indonesia. Perusahaan juga merupakan kesatuan teknis yang bertujuan menghasilkan barang atau jasa. Untuk memproduksi barang perusahaan memerlukan bahan-bahan dan faktor pendukungnya, seperti bahan baku, bahan pembantu, peralatan dan tenaga kerja. Perusahaan mempunyai biaya produksi yang di keluarkan untuk memperoleh bahan baku, bahan pembantu dan tenaga kerja. Dalam mencapai tujuannya perusahaan menggabungkan beberapa faktor produksi untuk menghasilkan barang dan mencapai tujuannya, yaitu keuntungan. Untuk mencapai keuntungan yang diinginkan dibutuhkan sumberdaya manusia yang baik dan benar.

Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencananya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya setiap kemampuan manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia / SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya

fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.<sup>1</sup> Salah satu tujuan dari perencanaan SDM yaitu untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas meningkat.<sup>2</sup>

Produktivitas berbeda dari produksi. Fokusnya bukan pada input tetapi pada meningkatnya output untuk input yang sama atau lebih sedikit. Apa yang diperhitungkan dalam produktivitas adalah apa yang terjadi dalam organisasi yang akan mempertahankan output dengan menurunkan jumlah input. Validitas dan konsistensi teknik pengukuran menjadi penting dalam menentukan produktivitas. Tiga hal yang dapat terjadi di tempat kerja yang akan merubah jumlah input yang sama ke dalam output yang lebih besar dari sebelumnya seperti: meningkatkan teknologi, merekaya ulang praktek – praktek (merubah proses tujuh langkah menjadi dua langkah) dan pekerja yang lebih cerdas atau lebih cepat.<sup>3</sup>

Pengurangan tenaga kerja (input) dengan memelihara output juga mengarah pada meningkatnya efisiensi. Efisiensi adalah hasil dari pengaturan dan pengadministrasian secara ahli. Pengaturan, pengadministrasian dan pengawasan yang ahli merupakan cara untuk mencapai sasaran produktivitas (efisiensi).<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara), 2016, hml 244.

<sup>2</sup> Ibid., hml 250.

<sup>3</sup> Francesco Sofo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Airlangga University Press), 2014, hml 205.

<sup>4</sup> Ibid., hml 204 - 206.

Meningkatnya produktivitas berarti bahwa semakin besar output yang keuntungan dari input yang lebih besar. Ini berarti lebih banyak lebih dari yang sama atau lebih dari yang buruk. Ini berbeda dari meningkatnya produksi. Untuk meningkatnya produksi anda secara sederhana menambahkan bahan baku dan anda akan memperoleh produk yang lebih banyak. Anda memperoleh output dari input.<sup>5</sup>

Secara filosofis, Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.<sup>6</sup> Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi juga produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.<sup>7</sup> Hal Ini bisa di tingkatkan melalui reformasi organisasi yang mencakup pengaturan kesepakatan pengembangan perusahaan meliputi pengupahan berbasis keahlian, sistem kenaikan pangkat dan tim kerja serta training. Para pekerja perlu diyakinkan mengenai nilai penting dari perubahan dan perlunya peningkatan produktivitas.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara), 2016, hml 243.

<sup>6</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), 2015, hml, 282.

<sup>7</sup> Basir Bartos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), 2012, hml 150.

<sup>8</sup> Francesco Sofo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Airlangga University Press), 2014, hml 208

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti: tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi.<sup>9</sup> Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor pengaruh produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang merupakan salah satu kondisi yang dapat meningkatkan produktivitas, misalnya pemberian cahaya, pengaturan udara dan keaduan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas perusahaan, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.<sup>10</sup>

Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan - kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi.<sup>11</sup> Organisasi atau perusahaan hanya akan berhasil

---

<sup>9</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kenana), 2011, hlm. 102.

<sup>10</sup> Abdul Hamid Mursi, *Manajemen Sumber Daya Alam Yang Produktif*, (Jakarta: Gema Insani Press), 2010, hlm. 82.

<sup>11</sup> Ulber Silalahi, *Asas – Asas Manajemen*, (Bandung: PT Refika Aditama), 2013, hlm. 131.

mencapai tujuan dan berbagai sarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerja. Para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian, berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhannya akan tercapai pula.<sup>12</sup> Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan, dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan presistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi karyawan sangat penting karena motivasi merupakan salah satu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.<sup>13</sup> Untuk menjadikan produktivitas kerja yang tinggi pimpinan harus memberikan motivasi-motivasi, semangat kerja dan memperhatikan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberi dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat,

---

<sup>12</sup> Sondang Siagian, *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta), 2011, hlm. 102.

<sup>13</sup> Winardi, *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada). 2011, hlm 23.

dan baik. Semangat kerja anggota yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.<sup>14</sup>

Pemberian motivasi merupakan salah satu hal yang mutlak diperlukan dalam kegiatan menjalankan usaha, dan bentuknya bermacam – macam tidak hanya terbatas pada imbalan materi semata. Kepemimpinan yang baik dapat pula dimanfaatkan sebagai sarana menimbulkan motivasi kerja, karena pujian ataupun sekedar senyuman untuk membangkitkan semangat kerja.<sup>15</sup> Motivasi secara sederhana mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu kearah tujuan yang dicapainya, tidak lepas dari disiplin kerja.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik didisiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Leni Ayu Novita Sari, 2015, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, diakses dari <http://eprints.ums.ac.id/> pada tanggal 17 juli 2018.

<sup>15</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), 2011, hlm. 179-180.

<sup>16</sup> Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Aksara Bumi), 2017, hlm. 332.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sama halnya dengan PT Sunan Rubber Palembang, PT tersebut juga mempunyai teknik atau caranya sendiri dalam menjalankan perusahaannya. Seperti perusahaan lainnya PT Sunan Rubber yang bergerak di remah karet (SIR) dan remilled crepe, juga memperhatikan kondisi lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawannya. Semua produksi remah karet adalah untuk ekspor. Agar ekspor meningkat perlu adanya SDM yang baik supaya dapat menghasilkan produk yang berkualitas.

PT Sunan Rubber merupakan suatu perusahaan yang mengelola industri yang bergerak dibidang perkaretan yang mengolah bahan baku karet. Karet tersebut diterima dalam bentuk slabs, lump, cuplump, dan sit angin yang kemudian diolah menjadi produk setengah jadi berkualitas ekspor.<sup>17</sup> PT Sunan Rubber Palembang ini mempunyai tenaga kerja/karyawan sebanyak 410 karyawan. Dalam melakukan kegiatan ekspor ataupun kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan maka di perlukan SDM yang baik dan berkualitas agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

---

<sup>17</sup> Hajeriah, 2014, *Analisis Sumber Dan Penggunaan Modal Kerja Pada PT Sunan Rubber Palembang*. Other thesis, Politeknik Negeri Sriwijaya, diakses dari <http://eprints.polsri.ac.id/592/> pada tanggal 27 Mei 2018.

Produktivitas tenaga kerja yang menjadi faktor utama dalam meningkatkan keuntungan perusahaan dengan memperhatikan karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang. Lingkungan kerja yang merupakan kondisi dimana karyawan bekerja, motivasi apakah yang diberikan oleh pimpinan agar karyawan tetap nyaman dalam bekerja dan kemudian bentuk disiplin yang bagaimana yang diberikan pimpinan kepada karyawannya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Alasan peneliti memilih perusahaan Sunan Rubber Palembang untuk diteliti, karena untuk saat ini perusahaan tersebut sedang menarik perhatian penulis melalui observasi yang dilakukan mengenai aspek lingkungan, motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai keuntungan perusahaan. Faktor lingkungan kerja ini disebabkan oleh adanya suara mesin yang bising di area kerja karyawan, bau – bauan yang khas karet kadang menyengat, debu dan asap saat pengolahan karet berlangsung yang sering kali dieluhkan karyawan PT Sunan Rubber Palembang. Selanjutnya motivasi yang berupa gaji yang diberikan kepada karyawan sebagai salah satu penyemangat karyawan untuk terus bekerja juga dirasa kurang memuaskan karena sebagian karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai seiring kebutuhan hidup yang semakin lama semakin meningkat. Karyawan juga diberikan kesempatan untuk promosi jabatan akan tetapi nyatanya promosi tersebut hanya untuk karyawan yang memiliki kedekatan dengan atasannya. Serta faktor disiplin kerja terhadap waktu, target dan



tugas yang harus di taati setiap karyawan yang bekerja, akan tetapi hal tersebut kurang adil diterapkan karena posisi jabatan atau perbedaan status pekerja.

Penelitian ini juga bertujuan untuk melihat sejauh mana lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan permasalahan dan kondisi yang ada pada suatu perusahaan dan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan menuangkannya dalam bentuk laporan akhir dengan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sunan Rubber Palembang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sunan Rubber ?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sunan Rubber Palembang ?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sunan Rubber Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT Sunan Rubber Palembang
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan di PT Sunan Rubber Palembang
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan di PT Sunan Rubber Palembang.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Memberikan masukan aplikasi teori dalam wacana Sumber Daya Manusia terutama mengenai Produktivitas kerja.
- b. Menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi peneliti berikutnya yang meneliti masalah yang sama.

2. Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Menambah masukan dan saran bagi PT Sunan Rubber Palembang dalam hal SDM.
- b. Memberikan masukan bagi PT Sunan Rubber Palembang tentang produktivitas kerja sehingga dapat dilakukan langkah – langkah

pengambilan keputusan atas permasalahan peningkatan produktivitas kerja.

- c. Memberikan masukan bagi karyawan tentang pentingnya kedisiplinan dalam bekerja.

## **E. Sistematika Penulisan**

Berikut adalah sistematika penulisan yang dibuat untuk memudahkan penulis dalam menyelesaikan tugas – tugasnya<sup>18</sup>:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembagka hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian – penelitian sebelumnya, hipotesis – hipotesis yang ada dapat dikembagkan.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan setting penelitian, desain desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik

---

<sup>18</sup> Edyson Saifullah. DKK, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

pengumpulan data, variable – variable penelitian, dan teknik analisis data.

#### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (d disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

#### BAB V : PENUTUP

Bab ini terdiri dari: kesimpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Kesimpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya. Kelebihan dan kekurangan. Saran – saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN