

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Dalam era globalisasi saat ini peranan sumber daya manusia merupakan sumber utama yang paling penting untuk menjalankan aktivitas perusahaan atau instansi karena manusia melancarkan, menjalankan dan melaksanakan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau instansi. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu di era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten dan memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Oleh, karena itu maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.

Karyawan memegang peran penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan atau instansi. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi, maka akhirnya dapat menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan atau instansi. Produktivitas Karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan yang baik maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terlibat langsung yaitu sumber daya manusia.

Guna meningkatkan produktivitas karyawan yang tinggi memerlukan kedisiplinan yang baik pada lingkungan kerja. yang mana Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut dari jurnal penelitian terdahulu yang memiliki persamaan dengan penelitian ini dimana penelitian

terdahulu Hepiana dan Nuriana (2012) berjudul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja perusahaan CV Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung yang hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan sedang-sedang saja. Hasil perhitungan Korelasi Product Moment diperoleh $r_1 = 0,08$ dan $r_2 = 0,06$ berarti disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil perhitungan koefisien penentu disiplin kerja sebesar 64% yang berarti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan sebesar 64% dan pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan. hipotesis yang menyatakan bahwa : disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung dapat diterima.

Penelitian Faslah (2013) berjudul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kabelindo Murni, Tbk yang dimana hasilnya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Artinya jika motivasi kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka produktivitas kerja juga akan rendah. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin dan produktivitas kerja, artinya jika disiplin kerja tinggi, maka produktivitas juga akan tinggi, dan sebaliknya jika disiplin kerja rendah, maka produktivitas kerja juga akan rendah. Menurut dari 2 penelitian terdahulu memiliki kesamaan dengan yang diteliti.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Penegakan disiplin kerja karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap orang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan tidak dipandang sebagai faktor produksi melainkan juga sebagai salah satu asset perusahaan.

Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugasnya. Namun secara umum lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana pekerja tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Produktivitas kerja diartikan kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Dari situasi organisasi atau perusahaan yang semakin kompetitif, salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak disoroti karyawan pada perusahaan. Karyawan harus disiplin mengenai waktu saat bekerja, dan lingkungan kerja berkaitan dengan kedisiplinan karyawan. Perusahaan juga harus dapat membuat karyawan menjadi patuh dan taat pada peraturan yang ada di dalam kantor, agar karyawan dapat menjadi segan dan menghormati tentang kedisiplinan waktu yang telah disepakati oleh perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi

Kondisi lingkungan fisik perusahaan yang belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan. Hal lain terlihat belum tersedianya kantin, jenjang karir yang menarik belum adanya fasilitas memadai.

Rivai (2005) mengemukakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Pada perusahaan ini, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dilihat dari data karyawan masih ada karyawan yang kurang disiplin dengan datang terlambat. Karyawan masih datang terlambat dan kurangnya kedisiplinan dari mereka.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya permasalahan produktivitas kerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitu pula yang dialami PT Taspen (Persero) Palembang yang memberikan tujuan pelayanan yang baik kepada para pensiun. PT Taspen (Persero) Palembang adalah perusahaan BUMN yang bergerak mengelola program Asuransi Sosial yang terdiri dari program Dana Pensiun dan Tabungan Mengelola Hari Tua (THT). PT Taspen (Persero) Palembang berdasarkan wawancara dengan humas SDM karyawan PT Taspen(Persero) Palembang memiliki 36 karyawan baik Kepala cabang, Kepala bidang maupun Karyawan. Terdiri dari 24 laki-laki dan 12 perempuan.

Dilihat dari data karyawan masih ada karyawan yang kurang disiplin dengan datang terlambat. Karyawan masih datang terlambat dan kurangnya kedisiplinan dari mereka.

Tabel 1.1
Daftar Rekapitulasi Kehadiran Per-Tahun

| No. | Tahun | Terlambat | Sakit | Izin | Cuti | Perjalanan dinas |
|-----|-----------------|-----------|-------|------|-------|------------------|
| 1. | 2014 | 10,43 | 0,02 | 0,53 | 11,20 | 7,43 |
| 2. | 2015 | 3,86 | 0,02 | 1,13 | 8,23 | 16,36 |
| 3. | 2016 | 4,56 | 0,26 | 0,60 | 9,97 | 12,39 |
| 4. | 2017 | 0,02 | 0,08 | 0,5 | 4,91 | 13,38 |
| 5. | 2018 | 2,4 | 0,05 | 0,22 | 0,77 | 13,72 |
| | Total rata-rata | 21,27 | 0,43 | 2,98 | 35,08 | 63,28 |

Sumber: data karyawan bagian SDM di PT Taspen (Persero) Palembang

Berdasarkan tabel tersebut bahwa di 5 tahun terakhir yang paling banyak rata-rata di keterlambatan di tahun 2014. Dan di tahun 2015 perjalanan dinas yang paling banyak. Terlihat dari yang terlambat mengalami penurunan dan kenaikan karyawan yang datang terlambat dikarenakan kurangnya pengawasan dari perusahaan, kurang mengikuti aturan atau cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan kurang memiliki tanggung jawab sehingga keterlambatan masih sering mengalami naik dan turun. Dilihat dari

produktivitas PT Taspen itu ialah dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan dapat ditingkatkan secara optimal sehingga produktivitas karyawan dapat memberikan pelayanan kinerja yang baik kepada karyawan.

Guna meningkatkan produktivitas yang efektif, tidak hanya menciptakan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang tinggi tapi juga melibatkan faktor disiplin juga mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki kedisiplinan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. PT Taspen (Persero) Palembang mendorong karyawan agar memiliki semangat untuk menjalankan kegiatannya dengan memberikan tunjangan dan promosi kerja ataupun pemberian insentif guna meningkatkan disiplin dan lingkungan kerja yang efektif.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk membahas mengenai penilaian disiplin dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT TASPEN(PERSERO) PALEMBANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengidentifikasi masalah yang terdapat pada PT Taspen (Persero) Palembang adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Taspen (Persero) Palembang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Taspen (Persero) Palembang?
3. Apakah disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Taspen (Persero) Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mempermudah penulisan dalam Laporan Akhir ini agar dapat terarah dengan baik dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, maka penulis membatasi permasalahan dalam lingkup:

1. Penerapan yang dilakukan dalam menerapkan kedisiplinan yang berpengaruh pada produktivitas karyawan PT Taspen(Persero) Palembang
2. Penerapan di lingkungan kerja yang diberikan guna meningkatkan produktivitas karyawan PT Taspen(Persero) Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan yang berpengaruh pada produktivitas karyawan
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja yang berpengaruh guna meningkatkan produktivitas karyawan
3. Untuk mengetahui diantara disiplin kerja dan lingkungan kerja yang paling berpengaruh guna meningkatkan produktivitas karyawan

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis
Mampu menerapkan ilmu telah diperoleh penulis dan dapat menambah pengetahuan serta wawasan bagi penulis mengenai kenyataan yang berkaitan dengan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi perusahaan
Sebagai bahan informasi masukan dan saran bagi perusahaan atau instansi guna mengetahui bagaimana meningkatkan disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan lebih baik lagi demi kelancaran kegiatan-kegiatan pekerjaan
3. Bagi pembaca
Sebagai ilmu pengetahuan dan menambah wawasan umum dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semangat dan disiplin kerja serta produktivitas kerja karyawan