

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi Mondy (2018). Yang dimana seorang manajer harus bisa dan mau untuk memimpin, mengorganisasikan, menganalisis, serta mencari cara agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pemanfaatan SDM dapat dilakukan di berbagai bidang contohnya di bidang produksi, keuangan, gudang, dll. Pemanfaatan SDM yang tepat akan sangat menunjang kinerja dari suatu perusahaan, sebaliknya jika pemanfaatan SDM kurang tepat maka akan berdampak buruk terhadap produktivitas perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh Nabawi (2019). Lingkungan kerja fisik adalah hal-hal yang secara fisik mampu untuk dilihat dan dirasakan yang mana hal ini dapat menunjang pekerjaan dari seorang karyawan, seperti alat tulis kantor, kendaraan kantor ruang kerja, pendingin ruangan, dll. Lingkungan kerja non fisik adalah hal-hal yang secara fisik tidak dapat dilihat namun hanya dapat dirasakan yang dimana hal ini adalah berupa hubungan dan komunikasi antar karyawan, hubungan antara karyawan dan atasan, dll.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal Tanjung (2015). Maka bisa disimpulkan disiplin kerja sangat diperlukan dalam organisasi ataupun perusahaan dikarenakan hal ini menunjang organisasi atau perusahaan dalam mendapatkan hasil yang diinginkan.

Kemudian produktivitas juga termasuk komponen penting dalam organisasi atau perusahaan dikarenakan ketika produktivitas tidak maksimal maka akan berdampak buruk pada perusahaan. Penelitian dilakukan pada PT Tunas Baru Lampung yang bergerak dibidang produksi minyak goreng dan margarine, saat ini perusahaan mengalami permasalahan tidak tercapainya target produksi minyak seperti yang dikatakan Panjaitan, M. (2018) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut, hal ini sama dengan yang sedang terjadi di PT. Tunas Baru Lampung terlihat pada Tabel 1.1

Data Jumlah Produksi Pertahun PT. Tunas Baru Lampung

Tahun	Target	Realisasi	Presentase
2018	174.000 Ton	134.346 Ton	77%

2019	174.000 Ton	137.823 Ton	79%
2020	174.000 Ton	151.179 Ton	86%

Tabel 1. 1 Data Jumlah Produksi Pertahun PT. Tunas Baru Lampung

Sumber. PT Tunas Baru Lampung

Tabel diatas merupakan data jumlah produksi tahunan PT. Tunas Baru Lampung, yang dimana jumlah produksi mengalami kenaikan tiap tahunnya dan kenaikan yang paling besar terjadi pada tahun 2020, dari yang sebelumnya 137.823 Ton pada tahun 2019 naik menjadi 151.179 Ton di tahun 2020. Pada data diatas dapat dilihat meskipun setiap tahun mengalami kenaikan, namun belum memenuhi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan pada produksi PT. Tunas Baru Lampung belum maksimal.

Ketidaktercapaian target produksi tersebut dapat di indikasi dari lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan produksi minyak PT. Tunas Baru Lampung.

Untuk lingkungan kerja, dimana para karyawan seringkali mengeluhkan lingkungan kerja mereka, dirasa kurang memadai mulai dari tidak ada blower, ruang kerja yang panas, ruang kerja yang kurang leluasa dan masih banyak lagi. Menurut penelitian penelitian yang dilakukan oleh Aspiyah & Martono (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. Karyawan menilai bahwa dalam bekerja diperlukan adanya

lingkungan kerja yang mendukung baik dari segi fisik maupun perilaku dengan karyawan lainnya.

Tahun	Jumlah SP	Kelalaian dalam bekerja	Mangkir
2018	23	14	9
2019	11	4	7
2020	25	15	10

Tabel 1. 2 Surat Peringatan Karyawan (Produksi Minyak) PT Tunas Baru Lampung

Sumber. PT Tunas Baru Lampung

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa SP karyawan produksi minyak pada tahun 2018 berjumlah 23, yang dimana 14 SP untuk kelalaian dalam bekerja dan 9 SP untuk karyawan yang mangkir atau tidak bekerja. Dan pada tahun 2019 SP karyawan produksi minyak berjumlah 11, yang dimana 4 SP unutup kelalaian dalam bekerja dan 7 SP untuk karyawan yang mangkir atau tidak masuk bekerja. Pada tahun 2020 jumlah SP karyawan produksi minyak berjumlah 25 SP, yang dimana 15 SP untuk kelalaian dalam bekerja dan 10 SP untuk karyawan yang mangkir atau tidak bekerja. Yang dimaksud kelalaian dalam bekerja adalah karyawan melakukan kesalahan yang berakibat kerugian pada perusahaan, seperti tidak memperhatikan dan melakukan kotrol terhadap posisi minyak pada tangki sewaktu dilakukan pengisian. Pengertian disiplin kerja Menurut Mangkunegara

(2013), disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi

Dari permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Atas dasar latar belakang di atas, maka penelitian ini memiliki perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Tunas Baru Lampung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Tunas Baru Lampung?

1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pada PT. Tunas Baru Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pada PT. Tunas Baru Lampung

1.4 Manfaat

A. Bagi PT. Tunas Baru Lampung

Diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang.

B. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat membantu atau mempermudah penelitian bagi peneliti selanjutnya di masa yang akan datang.

C. Bagi Peneliti

Penyusunan skripsi ini memberikan wawasan terkait kinerja dalam suatu perusahaan yang dimana akan menjadi bekal peneliti untuk terjun di dunia kerja.