

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dengan lebih baik. Sumber daya manusia suatu perusahaan harus dikelola dengan baik agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dan kemampuan perusahaan. Dalam pengembangan produktif, kunci utama perusahaan adalah keseimbangan. Perkembangan perusahaan dan organisasi perusahaan sangat bergantung pada produktivitas kerja perusahaan. Dengan penataan pengelolaan SDM yang baik diharapkan pegawai dapat bekerja secara efektif. Salah satu faktor keberhasilan perusahaan adalah produktivitas kerja.

Permasalahan yang dihadapi untuk mencapai tujuan perusahaan tidak hanya berkaitan dengan alat, bahan baku, mesin produksi, lingkungan kerja, tetapi juga sumber daya manusia. Perusahaan sudah menggunakan alat berteknologi maju, namun masih belum mempunyai arti bagi kehidupan perusahaan tanpa peran sumber daya manusia. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja lebih baik dan cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia dengan produktivitas karyawan yang tinggi.

Kesuksesan sebuah perusahaan terletak pada asal usulnya sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perbaikan lingkungan kesejahteraan

tidak ada aktivitas manusia yang tidak memberikan manfaat produktivitas sebagai kekuatan menghasilkan barang dan jasa. Meningkatkan kualitas kerja sebagai sumber daya menentukan tenaga kerja dan keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat tercapai jika terpenuhi syarat-syarat sebagai berikut: Karyawan mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemampuannya, memiliki dan memelihara perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, menjalankan usaha secara efektif dan efisien, dan seseorang menunjukkan hasil yang baik sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sutrisno, Edy (2017:102) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Dalam melakukan peningkatan produktivitas kerja karyawan, perusahaan lebih banyak melakukan peningkatan dalam keterampilan yang memerlukan latihan dan waktu yang banyak. Namun, peningkatan produktivitas dapat dilakukan juga dengan memerhatikan beberapa faktor – faktor produktivitas kerja karyawan, salah satu diantaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2020), untuk meningkatkan produktivitas kerja salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja memegang peranan penting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula pencapaian kerja yang didapatkan dan tanpa adanya disiplin

yang baik, sulit pula bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Zainal, V. R (2018:599) yang berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Dalam usaha untuk melaksanakan disiplin dengan baik, yang harus dimiliki karyawan adalah kesadaran akan pentingnya aturan aturan yang berada didalam perusahaan. Kedisiplinan akan tercipta dengan baik apabila disertai dengan pengawasan. Untuk sukses nya pengawasan diperlukannya kerja sama seluruh karyawan yang terlibat dalam proses produksi dengan kerja sama tersebut karyawan memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan tujuan yang akan dicapai.

Selain itu, yang dapat menentukan produktivitas kerja yang baik adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik menjadi hal yang sangat terpenting dalam perusahaan. Penelitian dari Setiawati (2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja selalu menjadi aspek utama yang menjadi perhatian dalam mendorong produktivitas kerja karyawan. Sehingga, lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga untuk

meningkatkanannya maka perusahaan perlu memiliki lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

Menurut Mardiana, Sedarmayanti (2019:47) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok). Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Apabila hal ini berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar. Karyawan yang terlihat tidak adanya dorongan dari dirinya untuk melakukan pekerjaan secara penuh dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Keadaan emosional seperti terlihat kurang bertanggung jawab terhadap beban yang diberikan, jam kerja yang tidak digunakan sebaik mungkin, karyawan yang bekerja hanya selalu menunggu perintah dari mandor atau ketika tidak ada mandor karyawan hanya bermalasan dan melakukan hal lain diluar pekerjaan. Keadaan ini yang akan mengganggu produktivitas kerja karyawan.

Adapun penelitian ini dilakukan pada PT. Goodyear Indonesia, Tbk yang merupakan perusahaan yang memproduksi ban untuk mobil, pesawat terbang dan komponen lainnya, serta memasarkan dan mengeksport ban yang bertempat di Jalan Pemuda No. 27. Bogor yang berdiri sejak tahun 1935.

Dari hasil wawancara, menjelaskan dari enam tahun ke belakang ini terjadi kenaikan maupun penurunan produksi yang dilihat dari tiap tahunnya terlihat terjadi penurunan pada produktivitas kerja, hal ini dikarenakan tuntutan pekerjaan yang banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Selain itu, beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi karyawan dalam kenaikan produksi tiap tahunnya, yaitu seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Adapun data terkait produktivitas kerja karyawan dari PT. Goodyear Indonesia, Tbk dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Produksi Pada PT Goodyear Indonesia, Tbk Tahun 2018-2024

Month	2018	2019	2020	2022	2023	2024
Jan	120,515	128,529	137,120	154,800	142,000	133,371
Feb	128,337	125,711	136,514	162,300	146,100	133,484
Mar	136,731	132,969	137,361	183,245	177,657	161,261
Apr	136,179	122,984	21,357	167,241	96,766	126,325
May	148,126	141,689	71,942	155,491	122,238	177,307
Jun	102,555	104,711	26,210	194,047	124,898	154,168
Jul	161,104	146,833		168,763	156,994	189,191
Aug	157,534	149,932		172,000	170,725	
Sep	144,530	147,658		159,000	151,403	
Oct	150,113	157,683		147,800	141,366	
Nov	132,919	152,910		126,400	107,636	
Dec	134,874	92,533		109,000	124,397	

Sumber : PT. Goodyear Indonesia, Tbk. Tahun 2024

Dari tabel 1, Dari tabel diatas, diketahui bahwa produksi pada PT. Goodyear Indonesia, Tbk mengalami fluktuasi atau naik turun, terlihat dari tahun 2020. Pada tahun 2020 mengalami penurunan dratis dikarenakan covid 19 dan untuk beberapa bulan produksi dihentikan. lalu pada awal tahun 2022 produksi

melonjak naik kembali. Tahun 2024 bulan juli hasil produksi melebihi produksi bulan juli tahun lalu. Dari data diatas menjelaskan bahwa kondisi produksi dalam perusahaan menentukan perkembangan dari produktivitas kerja karyawannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja di PT. Goodyear Indonesia, Tbk diduga menentukan keberhasilan dalam pencapaian PT. Goodyear Indonesia, Tbk untuk memenuhi produksi.

Produktivitas merupakan bagian yang sangat penting dan terbukti penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan yang penting karena keberhasilan untuk mencapai produksi yang sesuai perusahaan tergantung kepada produktivitas kerja karyawannya itu sendiri.

Berikut peneliti telah melakukan pra-kuesioner terhadap faktor-faktor produktivitas kerja karyawan untuk mengetahui gambaran apa yang mempengaruhi produktivitas pada PT. Goodyear Indonesia, Tbk dengan melibatkan 30 karyawan, berikut hasil pra-kuesioner yang telah dilakukan :

Tabel 2
Hasil Pra-Kuesioner Faktor-Faktor Produktivitas Kerja Karyawan

No	Faktor-Faktor Produktivitas	Jawaban		Responden	Persentase (%)	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
1	(Tingkat Pendidikan) Apakah Tingkat Pendidikan pada karyawan bermasalah.	8	22	30	27%	73%
2	(Kemampuan Bekerja) Apakah Kemampuan Bekerja pada karyawan bermasalah.	10	20	30	33%	67%
3	(Skill dan Keterampilan) Apakah Skill dan Keterampilan pada karyawan bermasalah.	11	19	30	37%	63%
4	(Sarana dan Prasarana) Apakah Sarana dan prasarana pendukung produksi yang digunakan karyawan bermasalah.	12	18	30	40%	60%
5	(Lingkungan Kerja) Apakah Lingkungan Kerja pada karyawan bermasalah.	20	10	30	67%	33%
6	(Disiplin Kerja) Apakah Disiplin Kerja pada karyawan bermasalah.	25	5	30	83%	17%
7	(Kompensasi) Apakah Kompensasi pada karyawan bermasalah.	14	16	30	47%	53%

Sumber : Hasil olah data pra-kuesioner 2024

Berdasarkan hasil pra-kuesioner tabel 2 mengenai faktor-faktor produktivitas kerja tersebut ada beberapa faktor yang dinilai bermasalah, diantaranya disiplin kerja dengan sebesar 83% dan lingkungan kerja sebesar 67% .

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi setelah itu peneliti melakukan pra-kuesioner mengenai indikator produktivitas kerja karyawan, Adapun indikator

produktivitas kerja karyawan menurut Sutrisno, Edy (2017:104) yaitu :
kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efesiensi.

Tabel 3
Hasil Pra-Kuesioner Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban		Responden	Persentase (%)	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
1	Karyawan merasa memiliki keahlian yang cukup untuk memenuhi tuntutan dalam pekerjaan	8	22	30	27%	73%
2	Karyawan menerima bonus apabila mencapai atau melebihi target pekerjaan yang ditetapkan	25	5	30	83%	17%
3	Karyawan merasa termotivasi untuk datang bekerja setiap hari	20	10	30	67%	33%
4	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan kursus	16	14	30	53%	47%
5	Karyawan menerima umpan balik positif mengenai mutu karyawan.	5	25	30	17%	83%
6	Karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan tanpa mengorbankan kualitas karyawan.	22	8	30	73%	27%

Sumber : Hasil olah data pra-kuesioner 2024

Berdasarkan hasil pra-kuesioner tabel 3 diatas yang dilakukan mengenai indikator produktivitas karyawan jawaban terbanyak responden terdapat pada kemampuan dan mutu yang menjadi masalah pada karyawan. Artinya, masih

diperlukan perbaikan dan evaluasi terhadap kemampuan dan mutu karyawan yang mempengaruhi produktivitas.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Simamora (2014:129) terdapat dua jenis utama, yaitu : Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif. Setelah hasil wawancara pada karyawan PT. Goodyear Indonesia, Tbk cenderung menggunakan sistem disiplin kerja preventif. Disiplin kerja preventif mencakup kepatuhan terhadap peraturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, efektivitas dalam bekerja, dan kehadiran tepat waktu. Pada Tabel berikut dapat dilihat hasil pra-kuesioner yang peneliti lakukan :

Tabel 4
Hasil Pra-Kuesioner Indikator Disiplin Kerja Preventif

No	Pernyataan	Jawaban		Responden	Persentase (%)	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
1	Karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	11	19	30	37%	63%
2	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.	25	5	30	83%	17%
3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif.	25	5	30	83%	17%
4	Karyawan mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan dan mengatur kehadiran dengan baik.	15	15	30	50%	50%

Sumber : Hasil olah data pra-kuesioner 2024

Berdasarkan hasil pra-kuesioner tabel 4 diatas yang dilakukan mengenai indikator disiplin kerja preventif terdapat 63% karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan Karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.. Terdapat pula 50% karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan Karyawan mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan dan mengatur kehadiran dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan permasalahan karyawan pada indikator disiplin kerja preventif.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas adalah lingkungan kerja. Menurut Siagian, Sondangan. P (2014: 102) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu : Lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik. Dari hasil observasi langsung lingkungan kerja pada PT. Goodyear Indonesia, Tbk cenderung ke lingkungan kerja jenis non fisik, karena untuk jenis lingkungan kerja secara fisik sudah memenuhi syarat. Lingkungan kerja non fisik yang mencakup hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerjasama antar karyawan. Pada Tabel berikut dapat dilihat hasil pra-kuesioner yang peneliti lakukan :

Tabel 5
Hasil Pra-Kuesioner Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	Jawaban		Responden	Persentase (%)	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
1	Karyawan merasa nyaman berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja setingkat.	5	25	30	17%	83%
2	Karyawan merasa pimpinan selalu memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu dalam pekerjaan.	23	7	30	77%	23%
3	Karyawan merasa tim kerja mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif berkat kerjasama yang baik.	10	20	30	33%	67%

Sumber : Hasil olah data pra-kuesioner 2024

Berdasarkan hasil pra-kuesioner tabel 5 diatas yang dilakukan mengenai indikator lingkungan kerja terdapat 83% karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan Karyawan merasa nyaman berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja setingkat. Terdapat pula 67% karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan Karyawan merasa tim kerja mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif berkat kerjasama yang baik. Hal ini dapat menyebabkan permasalahan karyawan pada indikator lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan hasil data terdahulu dan hasil pra-kuesioner tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja Preventif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Finishing Pada PT. Goodyear Indonesia, Tbk** “

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat masalah dalam produktivitas kerja, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain :

1. Karyawan tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Karyawan banyak yang terlambat atau lupa absen tanpa pemberitahuan.
3. Masih ada karyawan yang kesulitan berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja setingkat.
4. Masih ada karyawan yang tidak mampu bekerja sama secara tim.
5. Karyawan masih belum mampu mengatasi tantangan dan masalah yang muncul dalam pekerjaan.
6. Karyawan tidak memperhatikan detail dan keakuratan dalam setiap tugas yang lakukan.

C. Batasan Masalah

Berhubungan penelitian memiliki keterbatasan waktu, tenaga, biaya dan pengetahuan maka penelitian ini dibatasi pada hanya pada pengaruh disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Goodyear Indonesia, TBK.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja preventif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja preventif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah keilmuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya hal-hal yang berhubungan dengan teori disiplin kerja preventif, lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat masukan bagi pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan untuk mengamati disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan kemampuan berpikir bagi peneliti terutama wawasan dalam bidang sumber daya manusia (SDM), khususnya masalah disiplin kerja preventif, lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.

G. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibuat untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, pembahasan dilakukan dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah , identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai pengungkapan kajian literature dan penelitian terdahulu mengenai variabel yaitu teori produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik, penelitian terdahulu yang nantinya akan membantu dalam analisis hasil penelitian kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi jenis penelitian, tempat dan waktu, variabel dan operasional, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan sejarah perusahaan dan menguraikan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu, pengaruh disiplin kerja preventif terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan, dan pengaruh disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang diambil oleh peneliti dari hasil penelitian, pembahasan dan memberikan saran yang relevan bagi perusahaan dan peneliti.