

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perekonomian Indonesia saat ini sedang mengalami pasang surut, kondisi ini akan berdampak pada terhambatnya perkembangan di segala bidang. Persaingan di segala bidang pun gencar menyerang dunia kerja. Sumber daya manusia sebagai salah satu titik tolak berjalannya suatu roda perekonomian pun harus memiliki kualitas yang mumpuni sehingga mampu untuk ikut bersaing. Oleh karena itu, segala sektor pengembangan sumber daya manusia akan menjadi perhatian penting agar mampu mendongkrak pasang surutnya perekonomian. Sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting di samping faktor yang lain seperti modal. Karena sumber daya manusia memiliki pemikiran, perasaan, keinginan dan latar belakang pendidikan yang berbeda yang dibawanya ke dalam suatu perusahaan. Perusahaan yang memiliki banyak sumber daya, sarana dan prasarana yang lainnya, tanpa sumber daya manusia maka suatu kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Suatu perusahaan memiliki tujuan yaitu untuk mengembangkan usaha, mendapatkan atau

menghasilkan laba, serta untuk dapat mempertahankan hidup perusahaan, maka harus memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Produktivitas kerja karyawan sangatlah penting guna mengukur keberhasilan dalam menjalankan suatu usaha. Salah satu ukuran dari keberhasilan kinerja suatu individu, kelompok maupun perusahaan terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitas kerjanya tinggi, maka dapat dinyatakan berhasil, namun apabila sebaliknya yaitu produktivitas kerjanya lebih rendah dari standar yang telah ditetapkan atau mungkin menurun, maka dinyatakan tidak berhasil. Menurut Edy Sutrisno (2017: 99) mengemukakan bahwa “Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur kedalam satuan fisik, bentuk dan juga nilai”. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila dalam jangka waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dan ditetapkan kepadanya. Apabila produktivitas seorang karyawan sudah menurun maka perusahaan memerlukan usaha supaya produktivitas kerja karyawan tidak memengaruhi tujuan perusahaan yang diinginkan. Berikut ini data target dan hasil produktivitas kerja karyawan pada tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Data Produktivitas Produksi Karyawan Tahun 2021

Bulan	Tenaga Kerja	Target/Bulan	Realisasi	Produktivitas	Pencapaian
Januari	76	3.000.000	753.272	9.911	25%
Februari	76	3.000.000	1.692.779	22.273	56%
Maret	76	3.000.000	1.711.801	22.524	57%
April	76	3.000.000	1.960.983	25.802	65%
Mei	76	3.000.000	756.418	9.953	25%
Juni	76	3.000.000	1.987.386	26.150	66%
Juli	76	3.000.000	2.032.909	26.749	68%
Agustus	76	3.000.000	2.029.364	26.702	68%
September	76	3.000.000	2.446.973	32.197	82%
Oktober	76	3.000.000	1.341.859	17.656	45%
November	76	3.000.000	1.532.985	20.171	51%
Desember	76	3.000.000	1.087.282	14.306	36%
Rata-Rata				21.200	54%

Sumber : PT. PECU

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi pencapaian target karyawan masih sangat fluktuatif (naik turun), hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata pencapaian sebesar 54% sementara target yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu sekitar 95%. Data produktivitas tertinggi terdapat pada bulan September yaitu sebesar 32,197 sedangkan produktivitas terendah terdapat pada bulan Januari yaitu sebesar 9,911 dengan 8 jam kerja perhari serta dengan 20 hari kerja. Produktivitas kerja karyawan mengalami naik turun dari setiap bulannya, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum maksimal. Kemudian berikut ini data produktivitas dan pencapaian kerja karyawan pada tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Data Produktivitas dan Pencapaian Kerja Karyawan Tahun 2021

Tenaga Kerja	Standar	Hasil	Produktivitas	Pencapaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
76	40	0	0,000	0%
76	40	30	0,395	75%
76	40	30	0,395	75%
76	40	30	0,395	75%
76	40	37	0,487	93%
76	40	30	0,395	75%
76	40	30	0,395	75%
76	40	32	0,421	80%
76	40	29	0,382	73%
76	40	32	0,421	80%
76	40	38	0,500	95%
76	40	33	0,434	83%
76	40	34	0,447	85%
76	40	39	0,513	98%
76	40	38	0,500	95%
76	40	30	0,395	75%
76	40	30	0,395	75%
76	40	28	0,368	70%
76	40	30	0,395	75%
76	40	30	0,395	75%
76	40	38	0,500	95%
76	40	33	0,434	83%
76	40	27	0,355	68%
76	40	30	0,395	75%
76	40	35	0,461	88%
76	40	30	0,395	75%
76	40	30	0,395	75%
76	40	34	0,447	85%
76	40	35	0,461	88%
76	40	37	0,487	93%
76	40	38	0,500	95%
76	40	37	0,487	93%
76	40	32	0,421	80%
76	40	31	0,408	78%
76	40	36	0,474	90%
76	40	35	0,461	88%
76	40	35	0,461	88%
76	40	38	0,500	95%
76	40	30	0,395	75%
76	40	30	0,395	75%
76	40	27	0,355	68%
76	40	30	0,395	75%

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
76	40	31	0,408	78%
76	40	31	0,408	78%
76	40	36	0,474	90%
76	40	33	0,434	83%
76	40	33	0,434	83%
76	40	35	0,461	88%
76	40	36	0,474	90%
76	40	30	0,395	75%
76	40	38	0,500	95%
76	40	28	0,368	70%
76	40	26	0,342	65%
76	40	31	0,408	78%
76	40	28	0,368	70%
76	40	29	0,382	73%
76	40	33	0,434	83%
76	40	30	0,395	75%
76	40	32	0,421	80%
76	40	24	0,316	60%
76	40	35	0,461	88%
76	40	35	0,461	88%
76	40	35	0,461	88%
76	40	25	0,329	63%
76	40	21	0,276	53%
76	40	23	0,303	58%
76	40	29	0,382	73%
76	40	30	0,395	75%
76	40	30	0,395	75%
76	40	28	0,368	70%
76	40	38	0,500	95%
76	40	37	0,487	93%
76	40	26	0,342	65%
76	40	31	0,408	78%
76	40	30	0,395	75%
76	40	30	0,395	75%
Rata-rata			0,413	78%

Sumber : PT. PECU

Berdasarkan pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa data produktivitas kerja dinilai dari kemampuan dalam bekerja setiap karyawan yang berbeda-beda dengan rata-rata sebesar 78% serta belum dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum maksimal.

Salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan memperhatikan adanya Beban kerja. Beban kerja termasuk dalam faktor ekstrinsik yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Eni Mahawati dkk (2021: 4) mengemukakan bahwa “Beban Kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya”. Berdasarkan dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang, baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban kerja tersebut. Karyawan selalu dituntut untuk optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, akan tetapi karyawan juga mempunyai keterbatasan dalam beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan para karyawan kelelahan, baik fisik maupun psikis dan reaksi emosional, serta berpengaruh terhadap kesehatan. Pada saat seorang karyawan diberikan tugas, maka seorang karyawan tersebut diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki seorang karyawan tersebut menghambat pada tercapainya hasil kerja yang diharapkan maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut. Kesenjangan inilah yang menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja, hal ini juga yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih mendalam mengenai beban kerja. Tinggi rendahnya suatu beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja dan tanggung jawab didalam pekerjaan yang tidak sama antara seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya. Hal ini menyebabkan kecepatan dalam

menyelesaikan tugas dan produktivitas setiap pekerja tidak sama sesuai dengan beban kerja yang diampunya masing-masing. Hasil observasi penelitian didukung wawancara dengan HRD PT. PECU, beban kerja yang diberikan sejalan dengan target produksi yang dibebankan, akan tetapi karyawan kewalahan untuk memenuhi target produksinya dibarengi dengan kurangnya pasokan kelapa, karena apabila kelapanya tidak ada maka tidak ada produksi. Maka dari itu pasokan kelapa pada PT. PECU untuk saat ini masih kurang stabil.

Selain Beban Kerja, Disiplin Kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang perlu untuk ditanamkan didalam setiap individu maupun kelompok tenaga kerja. Disiplin kerja juga dapat bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada. Menurut Hasibuan (2020: 193) mengemukakan bahwa "Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Sasaran dari disiplin kerja salah satunya yaitu untuk menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan baik itu dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Disiplin kerja juga dapat dilihat sebagai sesuatu yang cukup besar manfaatnya bagi suatu perusahaan dan juga dapat bermanfaat bagi karyawan itu sendiri. Manfaat dengan adanya disiplin kerja bagi suatu perusahaan yaitu dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan sehingga akan diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan manfaat disiplin kerja bagi karyawan itu sendiri yaitu akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya,

karena itu kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan didalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh dari PT. PECU telah didapatkan data absensi karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT. PECU Tahun 2021

Bulan	Kehadiran (%)
Januari	92%
Februari	95%
Maret	95%
April	92%
Mei	93%
Juni	69%
Juli	93%
Agustus	93%
September	94%
Oktober	93%
November	93%
Desember	87%
Rata-rata	91%

Sumber : PT. PECU

Berdasarkan pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tetap *non manager* PT. PECU masih belum maksimal pada setiap bulannya terutama didalam hal kehadiran dan tanggung jawab. Batas waktu untuk masuk kerja yaitu pada pukul 08.00 WIB dan batas pulang kerja adalah pukul 16.00 WIB, dengan 8 jam kerja. Data absensi karyawan paling tinggi yaitu pada bulan Februari sebesar 95%, sedangkan data absensi terendah yaitu pada bulan Juni sebesar 69%. Dalam kenyataan di lapangan masih banyak karyawan yang selalu datang tidak tepat waktu atau terlambat, sehingga dapat menghambat terhadap pekerjaannya yang juga berakibat memerlukan waktu tambahan dalam penyelesaian pekerjaannya. Kesimpulannya yaitu bahwa masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan ketepatan waktu dalam bekerja dan kurangnya disiplin waktu sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Selain Beban Kerja dan Disiplin Kerja, Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:26) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Apabila lingkungan kerja harmonis dan kondusif maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya, namun apabila lingkungan kerja tidak harmonis dan tidak kondusif serta hubungan kerja dengan atasan, bawahan maupun rekan kerja tidak baik maka akan berpengaruh pada perusahaan. Terkait dengan lingkungan kerja peneliti melihat bahwa fasilitas yang disediakan bagi karyawan cukup memadai akan tetapi masih ada yang perlu diperbaiki atau ditambah, tempat atau layout karyawan masih belum tertata, suara bising dan bau-bauan yang tidak sedap ini akan memengaruhi produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.

Berkaitan dengan masalah yang ada di perusahaan yaitu beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan, maka penulis menentukan objek penelitian pada karyawan tetap *non manager* PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran, yang merupakan perusahaan Swasta Nasional, berdiri pada tahun 2009 sebagai peralihan dari PT. ASS. Bergerak dibidang pengolahan kelapa. Produk utama dari PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran yaitu ada yang berbentuk *liquid* dan *non liquid*. Dari produk *liquid* yaitu ada *cocoday* dan *coconut cream* (KLATU), sedangkan dari produk *non liquid* yaitu ada *coconut powder* (KLATU) dan *desiccated coconut*.

Sebagai perusahaan yang cukup besar maka dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawan. Setiap karyawan diberikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan proporsional dan bidangnya, akan tetapi dengan adanya target yang harus dicapai, lembur dan pekerjaan yang belum diselesaikan tepat waktu maka akan menjadi masalah diluar pekerjaan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Perusahaan juga perlu memperhatikan adanya beban kerja, disiplin kerja dan juga lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan supaya tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai.

Berdasarkan paparan dan uraian yang saya jelaskan diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dan menuangkannya ke dalam sebuah karya ilmiah untuk mengetahui sejauhmana pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut akan disusun dalam sebuah skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap *Non Manager* PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok sejauhmana pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Beban Kerja Karyawan Tetap *Non Manager* PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran.

2. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan Tetap *Non Manager* PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran.
3. Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan Tetap *Non Manager* PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran.
4. Bagaimana Produktivitas Kerja Karyawan Tetap *Non Manager* PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran.
5. Sejauhmana Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap *Non Manager* PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran.

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa tujuan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban Kerja Karyawan Tetap *Non Manager* PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran.
2. Disiplin Kerja Karyawan Tetap *Non Manager* PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran.
3. Lingkungan Kerja Tetap *Non Manager* PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran.
4. Produktivitas Kerja Karyawan Tetap *Non Manager* PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran.
5. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap *Non Manager* PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui hasil dari suatu penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk terapan ilmu dan bagi pihak yang berkepentingan, yaitu :

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan informasi dalam bidang manajemen, terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

Dapat menambah terapan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana dalam penelitian ini peneliti akan berusaha semaksimal mungkin melakukan pendekatan terhadap permasalahan yang terjadi berdasarkan pada metode ilmiah, yang dapat diharapkan akan memberikan manfaat terutama dalam menerapkan ilmu pengetahuan itu sendiri.

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan, saran, informasi dan menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan terutama mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi khalayak umum mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, juga sebagai tambahan pembandingan bagi rekan mahasiswa yang juga melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ragamnya jenis pengetahuan, serta untuk memberikan manfaat yang cukup luas pada bidang akademik.

1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran yang beralamat di JL. Raya Cijulang Km 6 No. 01 Dusun Ciokong, Desa Sukaresik, Kecamatan Sidamulih, Kabupaten Pangandaran, West Java 46365, Jawa Barat, Indonesia.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih empat bulan, terhitung mulai dari bulan November tahun 2021 s.d bulan Februari tahun 2022 sesuai dengan jadwal yang terlampir.