

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menurut Kementerian Perindustrian (Kemenperin) pada Februari 2017, industri plastik menjadi salah satu motor penggerak perekonomian Indonesia. Industri plastik di Indonesia juga akan terus tumbuh karena permintaan masyarakat yang terus meningkat. Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN), Kementerian Perindustrian menyatakan bahwa industri kemasan plastik memegang peranan penting dalam rantai pasok industri strategis seperti makanan dan minuman, farmasi, kosmetik, dan elektronik. Pada tahun 2018, Kementerian Perindustrian mencatat pertumbuhan industri plastik dan karet tumbuh sebesar 6,92% secara tahunan meningkat, dibandingkan tahun sebelumnya yang tercatat 2,47%, kemudian menurut Taufik Bawazier, Direktur Industri Kimia Hilir dan Farmasi Kementerian Perindustrian menyebutkan bahwa jumlah industri kemasan plastik pada tahun 2018 mencapai 892 perusahaan dan mampu menyerap 177.300 tenaga kerja, serta permintaan produk plastik rata – rata meningkat sebesar 5-6% selama lima tahun terakhir. Dengan demikian, permintaan masyarakat akan plastik dan produk plastik akan terus meningkat dari waktu ke waktu.

Peningkatan konsumsi plastik merupakan salah satu respon dari industri yang semakin banyak memproduksi produk sekali pakai yang praktis dari bahan baku plastik. Salah satu penyebab peningkatan ini adalah kebiasaan baru masyarakat yang cenderung praktis dalam segala hal. Beberapa contohnya adalah budaya pesan antar makanan yang masih menggunakan kemasan dan alat makan berbahan plastik, konsumsi minuman yang dikemas dalam kantong plastik, pengemasan paket belanja *online* yang menggunakan plastik dengan jumlah besar mulai dari plastik pembungkus, *bubble wrap* dan lain sebagainya.

Seiring dengan meningkatnya permintaan pasar akan penggunaan plastik, jumlah perusahaan di industri plastik semakin banyak, sehingga ketatnya persaingan dagang antar perusahaan industri plastik saat ini menuntut perusahaan

untuk terus aktif dan berkembang dalam menciptakan dan menghasilkan produk yang berkualitas dan mutu terbaik serta berkelanjutan. Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan memerlukan berbagai faktor pendukung untuk mencapai keberhasilannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting untuk diperhatikan dalam perkembangan suatu perusahaan karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional dapat sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada unsur kualitas manusia dan memegang peranan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi. Menurut Notoatmodjo dalam Sukrisna & Azhari (2017:183) menjelaskan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi guna mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Salah satu dari masalah utama dalam sumber daya manusia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Menurut Baiti *et al* (2020:69), produktivitas kerja karyawan merupakan tolok ukur bagaimana suatu perusahaan meningkatkan usahanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti dalam persaingan dagang saat ini, dimana perusahaan harus berjuang untuk meningkatkan kualitas produk dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan tidak hanya memiliki modal yang besar untuk mencapai tujuannya, tetapi mempertimbangkan juga faktor lain seperti pesaing, minat konsumen terhadap produk, lokasi geografis perusahaan, tingkat produksi, biaya produksi, volume penjualan, kualitas produk, dan lain – lain. Untuk mengatasi permasalahan usaha yang akan dihadapi, perusahaan harus meningkatkan produktivitas sumber daya manusia.

Suatu perusahaan dapat dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi, dapat mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan serta dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Putu, Claudia, & Suana, 2018). Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat tercapai bila karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan

yang dimiliki dan mempertahankan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi turunnya produktivitas kerja karyawan. Menurut Saleh & Utomo (2018) Lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam perusahaan yang perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen, lingkungan sangat mempengaruhi produktivitas karena merupakan tempat dimana suatu produk tersebut diproduksi. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempengaruhi para karyawan yang dalam melakukan proses produksi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, semangat kerja pegawai akan meningkat, apabila lingkungan kerja buruk, pegawai akan merasa tidak nyaman dan tidak bersemangat. Karena rasa kenyamanan pegawai akan menjadikan dirinya semangat dalam bekerja dan dengan sendirinya dapat membangkitkan kedisiplinan dalam diri pegawai tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Ramon dalam Pranasari *et al* (2021:24) disiplin kerja adalah sikap kerelaan dan kesediaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapainya. Menurut Sastrohadiwiryono dalam Saleh (2018:32) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan dapat melaksanakannya serta tidak menghindari hukuman apabila ia melanggar kewajiban dan wewenang yang telah diberikan. Karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa adanya pengawasan dari atasan. Tanpa disiplin yang tepat, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Perusahaan PT. Super Plastin merupakan satu – satunya perusahaan kantong plastik di Tasikmalaya yang dapat mengubah plastik dari biji plastik sampai dengan menjadi kantong plastik siap pakai. Perusahaan PT. Super Plastin memiliki visi dan misi yang sangat mementingkan konsumen dengan memberikan pelayanan dan produk dengan kualitas terbaik. Perusahaan ini sudah memiliki banyak pelanggan dan hasil produksinya didistribusikan ke berbagai daerah seperti Kota dan Kabupaten Tasikmalaya, Ciamis, Manonjaya, Garut, Banjar, Ciawi dan Majenang.

Berdasarkan pemaparan tersebut, seiring meningkatnya permintaan pasar akan penggunaan plastik menuntut perusahaan PT. Super Plastin Tasikmalaya harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan dagang saat ini adalah tercapainya tujuan organisasi. Tujuan utama dari perusahaan PT. Super Plastin adalah menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen baik itu dari segi pelayanan atau kualitas produk. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika produktivitas kerja karyawan tidak optimal, Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan sangat penting untuk mendukung pemenuhan permintaan barang agar tidak terjadi masalah.

Dalam kegiatan produksinya, produktivitas menjadi masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan. Hasil produksi setiap harinya mengalami fluktuasi (keadaan naik turun) yang tidak sesuai dengan target pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan sering menghadapi permasalahan mengenai kualitas produk akhir yang dihasilkan tidak memenuhi standar kualitas yang ditetapkan sebelumnya. Hal ini disebabkan karena ketidaksesuaian tersebut bermacam – macam seperti faktor *human error* (Kelalaian Manusia) yang menyebabkan *defective Units* (Cacat Produk) sampai kepada masalah mesin, peralatan dan bahan baku dalam proses produksi. Produktivitas merupakan tujuan utama dari manajemen Perusahaan PT. Super Plastin, bila produktivitas mengalami fluktuasi maka sasaran utama manajemen tersebut tidak tercapai. Kelalaian ini dapat terjadi karena faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.

Pada lingkungan kerja di perusahaan PT. Super Platin Tasikmalaya terdapat permasalahan lingkungan terkait kebisingan yang dikeluarkan dari suara mesin produksi dan temperatur atau suhu ditempat kerja. Timbulnya kebisingan ini dapat mengganggu konsentrasi dan komunikasi antar karyawan dalam bekerja. Kemudian permasalahan terkait temperatur atau suhu ruangan yang meningkat / panas, kondisi ini dapat mengakibatkan karyawan merasa gerah dan tidak nyaman saat sedang bekerja. Menurut Purwaningsih dan Aisyah dalam Armansyah *et al* (2021:2) pengaruh temperatur atau suhu bagi pekerja adalah menambah beban sirkulasi darah karena tekanan panas yang didapatkan oleh pekerja dalam lingkungan kerja.

Disiplin kerja pada Perusahaan PT. Super Platin Tasikmalaya masih banyak karyawan yang belum memenuhi aturan yang telah ditetapkan seperti ketepatan kehadiran yang masih belum terlaksana dengan baik, masih ada karyawan terlambat datang dari waktu kerja yang telah ditentukan, jika karyawan terlambat datang, maka karyawan tidak dapat masuk kerja, lalu karyawan belum melaksanakan tata tertib penggunaan alat pelindung kerja sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) yang sebenarnya sangat berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Tanpa disiplin yang tepat, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Dampak lingkungan kerja perusahaan yang kurang baik dapat mengakibatkan melemahnya disiplin kerja karyawan, hal ini berarti bahwa tujuan tidak tercapai, produktivitas menurun, kegiatan usaha terganggu dan moral karyawan lain terpengaruh. Jika lingkungan kerja tidak baik, maka karyawan tidak akan antusias dengan pekerjaannya, tentu hal tersebut akan mengurangi kedisiplinan karyawan dan akan berdampak pada produktivitas kerja yang kurang optimal. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan menurun misalnya tidak taat terhadap tata tertib penggunaan alat pelindung di perusahaan dan tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan, maka hal tersebut dapat menimbulkan masalah lingkungan kerja dan berdampak pada produktivitas kerja yang kurang optimal.

Sejauh ini Perusahaan PT. Super Platin belum melakukan evaluasi apakah sistem lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diterapkan pada setiap

karyawannya telah dilaksanakan dengan baik dan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka berdasarkan pemaparan tersebut, diperlukan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Super Plastin Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dibahas sebelumnya, adapun Identifikasi Masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Lingkungan kerja yang ada di perusahaan PT. Super Plastin Tasikmalaya
2. Bagaimana Disiplin Kerja yang dilaksanakan karyawan bagian produksi pada Perusahaan PT. Super Plastin Tasikmalaya
3. Bagaimana Produktivitas kerja seluruh karyawan bagian produksi Perusahaan PT. Super Plastin Tasikmalaya
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada Perusahaan PT. Super Plastin Tasikmalaya

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari Identifikasi Masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai :

1. Lingkungan Kerja pada Perusahaan PT. Super Plastin Tasikmalaya
2. Disiplin Kerja yang di laksanakan karyawan bagian produksi pada Perusahaan PT. Super Plastin Tasikmalaya.
3. Produktivitas kerja seluruh karyawan bagian produksi di Perusahaan PT. Super Plastin Tasikmalaya.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada Perusahaan PT. Super Plastin Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan bisa memberi wawasan serta nilai-nilai positif bagi :

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta tambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja serta produktivitas kerja karyawan.

1) Bagi Penulis

Dapat memperdalam pemahaman khususnya mengenai permasalahan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan untuk dapat menjadi ilmu yang bermanfaat serta berkah.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan kaitannya dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja.

3) Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian serta untuk menambah wawasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Super Platin Tasikmalaya Jalan AH. Nasution KM. 9 Gunung Nangka, Kelurahan Cipawitra, Kecamatan Mangkubumi, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46181. Telp (0265) 335244

Penelitian ini dilaksanakan selama 9 Bulan, yaitu dimulai dari bulan November 2021 sampai bulan Juli 2022. (Terlampir).