BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya (Aspiyah dan Martono, 2016).

Produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh keberhasilan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. Faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya diantaranya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja perusahaan yang kuat akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja sebuah perusahan. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat

sehingga produk yang dihasilkan akan baik (Erisna, 2017). Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Hasibuan, 2012:193).

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi, sehingga dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009:11). Menurut Nitisemito (2013:97) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi drinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Hal ini dapat membuat karyawan merasa nyaman di segala macam situasi sehingga dapat berkonsentrasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja merupakan kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, dengan

adanya pengalaman kerja dapat menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan berprestasi (Ardana,dkk 2011:84). Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, *skill* yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Produktivitas kerja karyawan erat kaitannya dengan pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan oleh perusahaan digunakan sebagai sarana untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari karyawan. Tujuan dari pemberdayaan yaitu untuk memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri karyawan dan memaksimalkannya sehingga karyawan menjadi mandiri dan meningkat kinerjanya, yang pada akhirnya memberikan nilai manfaat bagi karyawan dan organisasi. Pemberdayaan adalah kunci menciptakan kekuatan karyawan yang termotivasi sehingga mereka bekerja dengan baik dan sangat antusias dengan visi mereka. Pemberdayaan berarti memberikan kesempatan kepada orang-orang untuk menggunakan akal mereka ketika bekerja dan menggunakan pengetahuan, pengalaman dan motivasi mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik (Maudoma, 2017).

Fenomena CV Jaya Setia Plastik Demak adalah mengenai disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang terlambat berangkat ke kantor. Berikut tabel data rekapitulasi kehadiran Karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak.

Tabel 1.1.

Rekapitulasi Kehadiran Karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak

Juli sampai dengan Desember 2018

Keterangan	**Bulan**					
	Juli	**Agustus**	**September**	**Oktober**	**November**	**Desember**
Keterlambatan (karyawan)	2	4	5	5	6	9
Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan (karyawan)	1	1	2	1	3	4

Sumber : CV Jaya Setia Plastik Demak, 2018.

Tabel 1.1. di atas menunjukkan data peningkatan jumlah keterlambatan dan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin selama periode Juli -Desember 2018. Selain itu, dengan minimnya kenyamanan dalam bekerja dilihat dari hubungan antar rekan kerja yang kurang baik sehingga mengganggu produktivitas kerja.

Fenomena tentang pengalaman kerja dapat dilihat dari masa kerja karyawan. Berikut masa kerja yang dimiliki karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak dapat dilihat tabel 1.2.

Tabel 1.2

Data Masa Kerja Karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak

Masa Kerja	Jumlah (Karyawan)	Persentase
3-5 tahun	152	45,23
6-8 tahun	112	33,34
> 8 tahun	72	21,42
Total	**336**	**100,0**

Sumber : CV Jaya Setia Plastik Demak, 2018.

Tabel 1.2. karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak diketahui yang memiliki pengalaman kerja 3-5 tahun lebih banyak dibandingkan dengan yang memiliki pengalaman kerja 6 – 8 tahun dan yang lebih dari 8 tahun. Padahal pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka kerjanya akan semakin baik dan produktiv.

Tabel 1.3

Pelatihan Karyawan PT. Jaya Setia Plastik Demak

No	Jenis Pelatihan	Divisi	Jumlah karyawan	Jumlah Yang Mengikuti	Persentase
1.	Pelatihan administrasi dan pelaporan keuangan	Administrasi	15	5	33%
2.	Pelatihan *quality control*	*Quality Control*	27	13	48%
3.	Teknis mesin dan *maintenance*	*Maintenance*	39	39	100%
4.	Pelatihan *soft skill* dan *hard skill* karyawan (*training*)	Karyawan baru di setiap divisi	18	18	100%

Sumber: CV Jaya Setia Plastik Demak, 2018.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa pemberdayaan karyawan pada CV Jaya Setia Plastik dilakukan dengan *training* diantaranya adalah pelatihan yang dilakukan oleh PT. Jaya Setia Plastik Demak diantaranya adalah pelatihan administrasi dengan jumlah karyawan yang mengikuti adalah 5 karyawan atau dalam persentase sebesar 33% dari jumlah seluruh karyawan di divisi administrasi. Kemudian, pelatihan *quality qontrol* dengan jumlah karyawan yang mengikuti adalah 13 karyawan atau dalam persentase sebesar 48% karyawan yang ada di divisi *quality control*. Selain itu, PT. Jaya Setia Plastik Demak mengadakan pelatihan teknis mesin dan *maintenance* dan pelatihan *soft skill* dan *hard skill* yang masing-masing diikuti oleh 39 dan 18 karyawan atau dalam persentase sebesar 100% dari jumlah karyawan di divisi tersebut. Pemberdayaan karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak dinilai masih kurang karena pelatihan karyawan belum dilakukan secara merata.

Tabel 1.4

Permasalahan Lingkungan Kerja

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1	Tempat Ibadah	3 ruang ibadah	Sudah memadai baik di dalam maupun diluar pabrik
2	Toilet	5 toilet	Sudah memadai, setiap bangnan terdapat toilet
3	Kantin	1 kantin	Kurang memadai, masih perlu penambahan
4	Tempat Parkir	-	Kurang memadai karena terdapat karyawan baru
5	Keadaan Ruangan	-	Suhu ruangan panas dan bising

Sumber: CV Jaya Setia Plastik Demak, 2018.

Tabel 1.4. diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam fasilitas tempat ibadah dalam kondisi baik dengan 3 ruang ibadah. Toilet karyawan sudah tersedia disetiap bangunan. Kondisi kantin belum memadai dan masih perlu perubahan karena hanya tedapat satu kantin yang belum mampu untuk menampung seluruh karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak. Tempat parkir juga kurang memadai karena semakin banyak karyawan juga membutuhkan lahan parkir kendaraan yang lebih luas. Selain itu, keadaan ruangan yang panas serta bising membuat karyawan merasa tidak nyaman.

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dari bulan ke bulan terjadi fluktuasi, sedangkan produktivitas kerja ini sangat diperlukan bagi CV. Jaya Setia Plastik Demak sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pabrik mainan anak-anak. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai. Dari kondisi tersebut perlu dikaji secara empiris apakah motivasi kerja karyawan yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penurunan produktivitas tersebut. Berikut ini disajikan data produksi CV. Jaya Setia Plastik Demak pada tabel 1.5.

Tabel 1.5

Data Produksi CV Jaya Setia Plastik Demak

Bulan	Terompet Plastik			Mobil-Mobilan Plastik			Bola Plastik		
	Target	Hasil	% Pencapaian	Target	Hasil	% Pencapaian	Target	Hasil	% Pencapaian
Januari	350	300	85%	350	295	84%	350	300	85%
Februari	350	305	87%	350	289	82%	350	325	92%
Maret	350	295	84%	350	320	91%	350	296	84%
April	350	315	90%	350	300	85%	350	345	98%
Mei	350	280	80%	350	310	88%	350	290	82%
Juni	350	311	88%	350	298	85%	350	298	85%
Juli	350	296	84%	350	310	88%	350	308	88%
Agustus	350	335	89%	350	312	89%	350	330	94%
September	350	301	86%	350	300	85%	350	280	80%
Oktober	350	305	87%	350	288	82%	350	342	97%
November	350	312	89%	350	322	92%	350	315	90%
Desember	350	342	97%	350	302	86%	350	300	85%

Sumber : CV Jaya Setia Plastik Demak, 2018.

Adanya *research gap* atau perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Martono (2016) penelitian tersebut menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan Saleh (2018) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Susetyorini dan Masnah (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja memilki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hal berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Setyowati, dkk (2017) yang mengemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Susetyorini dan Masnah (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja, hal berbeda dikemukakan oleh Wirayani, dkk (2016) mendefinisikan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian oleh Hanaysha (2016) menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Maudona (2017) menyatakan bahwa permberdayaan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan permasalahan serta adanya perbedaan penelitian mendasari peneliti untuk mengambil judul penelitian "**Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Jaya Setia Plastik Demak".**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup atau batasan pembahasan dalam penelitian ini adalah :

1.2.1. Variabel independen terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan pemberdayaan kerja adapun variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan.

1.2.2. Penelitian mengambil obyek penelitian di CV. Jaya Setia Plastik Demak.

1.2.3. Responden yang diteliti adalah karyawan CV. Jaya Setia Plastik Demak.

1.2.4. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan setelah proposal disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

Peningkatan jumlah keterlambatan dan jumlah karyawan tidak masuk kerja tanpa ijin selama periode Juli sampai dengan Desember 2018. Minimnya kenyamanan dalam bekerja dilihat dari hubungan antar rekan kerja yang kurang baik sehingga mengganggu produktivitas kerja. Selain itu, kondisi fasilitas berupa kantin dan tempat parkir kurang memadai karena bertambahnya jumlah karyawan baru. Kemudian, pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Masalah yang terjadi adalah karyawan yang memiliki pengalaman kerja 3-5 tahun lebih banyak dibanding yang memiliki pengalaman kerja 6-8 tahun dan yang lebih dari 8 tahun. Produktivitas kerja karyawan erat kaitannya dengan pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan oleh perusahaan digunakan sebagai sarana untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari karyawan. Tujuan dari pemberdayaan yaitu untuk memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri karyawan dan memaksimalkannya sehingga karyawan menjadi mandiri dan

meningkat kinerjanya, yang pada akhirnya memberikan nilai manfaat bagi karyawan dan organisasi. Pemberdayaan adalah kunci menciptakan kekuatan karyawan yang termotivasi sehingga mereka bekerja dengan baik dan sangat antusias dengan visi mereka. Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1.3.1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Jaya Setia Plastik Demak?

1.3.2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Jaya Setia Plastik Demak?

1.3.3. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Jaya Setia Plastik Demak?

1.3.4. Apakah ada pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Jaya Setia Plastik Demak?

1.3.5. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan pemberdayaan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Jaya Setia Plastik Demak secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Menguji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Jaya Setia Plastik Demak.

1.4.2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Jaya Setia Plastik Demak.

1.4.3. Menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Jaya Setia Plastik Demak.

1.4.4. Menguji pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Jaya Setia Plastik Demak.

1.4.5. Menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan pemberdayaan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Jaya Setia Plastik Demak secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat teoritis

Manfaat bagi kalangan akademik, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, serta sebagai bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut guna menyempurnakan dan memperbaiki penelitian ini.

1.5.2. Manfaat praktis

Memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam hal ini CV. Jaya Setia Plastik Demak dalam memperhatikan penerapan disiplin kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan pemberdayaan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di CV. Jaya Setia Plastik Demak.