

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan itu sendiri. Perusahaan pada dasarnya menginginkan terciptanya produktivitas yang semakin meningkat dari segi jumlah produk dan kualitasnya.

Gary Dessler (2013:4) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. Menurut Simamora (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sumber daya manusia yang bagus akan sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif untuk meningkatkan produktivitas dalam suatu perusahaan.

Diantara banyak tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik. Dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh para konsumen secara berkelanjutan dan sejalan, dengan itu laba perusahaan dapat

tercapai. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kedisiplinan yang baik.

Sumber daya manusia yang bagus akan sangat berpengaruh dan memiliki terhadap produktivitas pada perusahaan. Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan pertimbangan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan (Abdul Rachman: 2018). Hal ini tercermin dengan adanya kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan antusias sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Karyawan yang memiliki sumber daya yang berkualitas, maka proses produksi akan lebih cepat terselesaikan dan menghasilkan barang yang bagus.

Budaya yang tertanam kuat dan nilai-nilai budaya diterima dengan baik serta karyawan yang melaksanakan tugas dengan norma-norma yang telah ditetapkan akan menunjukkan sejauh mana karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, dan benar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan (Join Rachel: 2017). Produktivitas juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, sebab produktivitas ini sangat penting bagi keberhasilan usaha dan dalam organisasi harus mengembangkan kapasitas

internalnya agar efektif untuk jangka pendek dan panjang (Kabelo: Kelepile: 2015). Budaya yang berlaku disebuah perusahaan merupakan wujud nyata dari aktualisasi budaya organisasi dalam melakukan percepatan dalam upaya pembaharuan kegiatan operasional pabrik secara lebih efisien dan efektif (Join Rachel: 2017)

Menurut Wahyu Ningrum (2018), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang fisik disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan produktivitas karyawannya melalui penciptaan suatu lingkungan kerja yang baik, tetapi banyak hal diluar dugaan yang mungkin untuk dihindari terjadi, terutama bagi perusahaan yang menggunakan mesin-mesin berat. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh besar terhadap kelancaran operasional orgnisasi sehingga akan berpengaruh pada umumnya.”

Abdul Rachman (2018) mengatakan, “Diantara banyak tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas karyawan adalah sangat penting, karena dengan adanya produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan, motivasi, dan

semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai.”

Masalah yang dihadapi karyawan dalam hal budaya merupakan suatu kebiasaan yang jarang dimengerti atau bahkan disepelekan oleh karyawan. Pada PT Hartono Istana Teknologi terdapat program 3i (*improvement, innovation, dan invention*) yang bertujuan untuk menyalurkan ide yang akan digunakan untuk kemajuan perusahaan dan semua karyawan.

Tabel 1.1

Data Partisipasi Karyawan produksi LED TV pada Program 3i Periode 2017-2018

No	Bulan	Jumlah Karyawan
1.	September 2017	251
2.	Oktober 2017	263
3.	November 2017	257
4.	Desember 2017	258
5.	Januari 2018	235
6.	Februari 2018	223

Sumber: PT Hartono Istana Teknologi 2017 – 2018

Berdasarkan tabel tersebut menjelaskan bahwa tingkat karyawan yang mengikuti program 3i (*improvement, innovation, dan invention*) cenderung menurun. Tingkat keikutsertaan pada program 3i menunjukkan bahwa minat karyawan semakin rendah untuk memberikan kontribusinya untuk perusahaan, karena program tersebut merupakan wadah bagi

karyawan guna menampung ide atau gagasan yang akan digunakan untuk kemajuan perusahaan dan semua karyawan yang mengikuti program tersebut akan diberikan *reward* oleh perusahaan.

Fenomena lainnya yaitu berkaitan dengan lingkungan kerja fisik seperti tingkat kebisingan yang tinggi akibat pencahayaan dan suhu udara yang kurang sesuai sehingga tidak mendukung kelancaran kerja. Berikut data lingkungan kerja fisik pada PT Hartono Istana Teknologi, Kudus pada produksi LED TV bagian Modul Assy dan Open Cell.

Tabel 1.2

Data Lingkungan kerja fisik produksi LED TV di PT Hartono Istana Teknologi 2017-2018

Kebisingan			
Tahun	Modul Assy (decibel)	Open Cell (decibel)	NAB (Nilai Ambang Batas)
2017	86,1	72,6	85
2018	85,6	73,8	85
Pencahayaan			
Tahun	Modul Assy (Lux)	Open Cell (Lux)	NAB (Nilai Ambang Batas)
2017	254	776	300
2018	315	790	300
Suhu			
Tahun	Modul Assy	Open Cell	NAB

	(celcius)	(celcius)	(Nilai Ambang Batas)
2017	20,1	27,1	18-30
2018	26,6	26,1	18-30

Sumber: PT Hartono Istana Teknologi 2017 – 2018

Berdasarkan tabel diatas, bahwa PT Hartono Istana Teknologi memiliki lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman pada tahun 2018 dibandingkan tahun sebelumnya, sehingga dapat mengganggu produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut bisa dilihat dari tingkat kebisingan pada bagian Modul Assy yang dapat diukur telah melebihi nilai ambang batas pada tahun 2018. Pada tahun 2018 tingkat kebisingan melebihi nilai ambang batas pada ruang bagian Modul Assy. Kemudian untuk pencahayaan juga melebihi batas penerangan bagian Open Cell tahun 2017 dan 2018. Hal tersebut dapat mengakibatkan silau pada penglihatan karyawan sehingga dapat mengganggu produktivitas. Kemudian udara dalam ruangan juga terjadi peningkatan suhu panas akibat mesin-mesin yang ada dalam ruangan. Jika lingkungan disesuaikan dengan standard yang baik, maka produktivitas karyawan dapat meningkat yang lebih baik pula.

Selain lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi, banyak juga karyawan yang kurang disiplin dalam hal bekerja diantaranya yaitu dalam hal absensi yang jarang masuk kerja. Berikut ini merupakan data absensi karyawan pada perusahaan PT Hartono Istana Teknologi.

Tabel 1.3

Data Absensi karyawan yang tidak masuk tanpa ijin pada produksi LED

TV PT Hartono Istana Teknologi Kudus

Periode September 2017 – Januari 2018

Tahun 2017	Jumlah karyawan yang tidak hadir	Tahun 2018	Jumlah karyawan yang tidak hadir
Januari	17	Januari	28
Februari	15	Februari	27
Maret	18	Maret	29
April	20	April	28
Mei	22	Mei	30

Sumber: PT Hartono Istana Teknologi tahun 2017-2018

Tabel tersebut menunjukkan jumlah karyawan yang tidak masuk tanpa ijin cenderung meningkat tiap bulan. Pada Januari 2017 jumlah karyawan yang tidak masuk tanpa ijin sebanyak 17 karyawan dan pada bulan Januari 2018 jumlahnya meningkat yakni sebanyak 28 karyawan. Pada tahun 2018 juga terjadi peningkatan yang lebih besar pada karyawan yang tidak masuk tanpa ijin, yaitu mencapai 30 karyawan. Dalam hal tersebut disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi produktivitas karyawan dalam memproduksi suatu barang.

Fenomena-fenomena yang ditemui berdasarkan hasil pengamatan yang berkaitan dengan produktivitas yaitu menurunnya jumlah produk LED

TV. Berikut ini merupakan data menurunnya jumlah produksi LED TV oleh karyawan PT Hartono Istana Teknologi tahun 2017 – 2018.

Tabel 1.4

Data realisasi hasil produksi LED TV pada PT Hartono Istana Teknologi,
Kudus 2017-2018

TV LED	
Tahun 2017	950 ribu (unit/tahun)
Tahun 2018	800 ribu (unit/tahun)

Sumber: PT Hartono Istana Teknologi 2017 – 2018

Berdasarkan tabel diatas, PT Hartono Istana Teknologi mengalami penurunan pada jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan mulai dari tahun 2017-2018 yang disebabkan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik yang rendah.

Research Gap penelitian ini adalah Brahmasari (2014) menyimpulkan bahwa peran budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan menurut Robbins (2015) menyimpulkan bahwa peran budaya organisasi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Menurut Anita Tria (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kedisiplinan. Namun menurut Veronica (2014) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kedisiplinan. Selain itu menurut Dewi dan Aeni (2016) menyimpulkan bahwa adaya pengaruh signifikan antara disiplin kerja

terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun Jurust Resaldi (2014) menyatakan bahwa kedisiplinan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Join Rachel (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Berbeda dengan peneliti yang dilakukan oleh Rachmisyari (2015) yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Selain itu Farida (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Abdul ranchman (2018) menyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Medasi Pada PT. Hartono Istana Teknologi”**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini, meliputi berbagai objek PT. Hartono Istana Teknologi yang terdiri dari sebagai berikut:

- a) Variabel Independen yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik. Dan variabel dependen yaitu Produktivitas, serta variabel mediasi yaitu kedisiplinan.
- b) Objek penelitian yaitu PT. Hartono Istana Teknologi produksi LED TV.
- c) Responden yaitu karyawan tetap bagian produksi LED TV PT. Hartono Istana Teknologi sejumlah 120 karyawan.
- d) Waktu penelitian yaitu 4 bulan

1.3. Perumusan Masalah

Fenomena pada PT. Hartono Istana Teknologi Kudus yang berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, kedisiplinan, dan produktivitas yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat keikutsertaan yang rendah pada program 3i menunjukkan bahwa minat karyawan semakin rendah untuk memberikan kontribusinya untuk perusahaan. pada bulan Januari 2017 yang berpartisipasi sebanyak 251 karyawan dan bulan Juni 2018 menurun menjadi 223 karyawan
2. Lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman pada tahun 2018 dibandingkan tahun 2017 yaitu tidak sesuai tingkat kebisingan, penerangan dan suhu dengan NAB atau batas standard sehingga dapat mengganggu produktivitas kerja karyawan.
3. Jumlah karyawan yang tidak masuk tanpa ijin cenderung meningkat tiap bulannya. Pada Januari 2017 jumlah karyawan yang tidak masuk tanpa ijin sebanyak 17 orang dan pada bulan Desember 2017 jumlahnya meningkat lebih 2x lipat yakni sebanyak 35 orang. Pada tahun 2018 jumlah karyawan yang ijin juga tidak menurun seperti pada awal 2017.
4. Terjadinya penurunan pada jumlah produk LED TV mulai dari tahun 2017-2018 yang dihasilkan oleh karyawan, yaitu 950 ribu unit pada tahun 2017 dan pada tahun 2018 menurun menjadi menjadi 800 ribu unit

Untuk membatasi pembahasan yang ada dan berdasarkan hasil pengamatan penulis, maka dalam kesempatan ini penulis mengambil variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap

produktivitas dengan kedisiplinan sebagai variabel mediasi pada PT Hartono Istana Teknologi Kudus bagian produksi LED TV. Berdasarkan uraian diatas, selanjutnya dirumuskan kedalam pertanyaan penelitian (*research question*) berikut ini:

- 1) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan pada PT. Hartono Istana Teknologi?
- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kedisiplinan pada PT. Hartono Istana Teknologi?
- 3) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas pada PT. Hartono Istana Teknologi?
- 4) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pada PT. Hartono Istana Teknologi?
- 5) Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas pada PT. Hartono Istana Teknologi?
- 6) Apakah kedisiplinan mempunyai kekuatan sebagai variabel mediasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas?
- 7) Apakah kedisiplinan mempunyai kekuatan sebagai variabel mediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian, maka tujuan yang akan dicapai adalah:

- 1) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan pada PT. Hartono Istana Teknologi

- 2) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kedisiplinan pada PT. Hartono Istana Teknologi
- 3) Menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas pada PT. Hartono Istana Teknologi
- 4) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas pada PT. Hartono Istana Teknologi
- 5) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pada PT. Hartono Istana Teknologi
- 6) Untuk menunjukkan kekuatan kedisiplinan memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas
- 7) Untuk menunjukkan kekuatan kedisiplinan memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti ini adalah :

- a) Bagi Produktivitas PT Hartono Istana Teknologi

Kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini juga diperlukan perbaikan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik agar produktivitas karyawan lebih baik.

- b) Bagi penelitian selanjutnya

Dapat digunakan sebagai masukan studi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, kedisiplinan, dan produktivitas.