

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Keunggulan-keunggulan kompetitif dapat diperoleh oleh perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik sebagai penggerak utama aset-aset perusahaan yang lainnya. Seperti modal, teknologi, dan strategi. Dengan keunggulan kompetitif tersebut, perusahaan memiliki nilai lebih dibandingkan dengan perusahaan lainnya dan dapat meningkatkan profesionalisme kerja, kualitas produk yang dihasilkan sehingga dapat meningkatkan kepuasan konsumen (Kurniawati, 2017).

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan produksi. Saat ini, kedudukan sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi, serta segala aktivitas organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada

fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Pangarso, 2016: 147).

Menurut Mangkunegara (2013: 75) semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Apapun bentuk organisasi sudah barang tentu akan mengedepankan kinerja. Artinya, tujuan didirikannya organisasi tersebut akan selalu menjadi fokus semua anggota organisasi.

Suwatno & Priansa (2011:156) mengemukakan bahwa pemimpin harus dapat menjalin kerja sama yang baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan cara seperti itu, maka pemimpin akan banyak mendapat bantuan berupa pikiran, semangat, dan tenaga dari bawahan yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya dilakukan untuk memajukan perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan bagi karyawan sangat penting untuk menunjang kinerja yang dihasilkannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Sihombing (2014:175) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus diperhatikan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

PT Dasplast Nusantara merupakan Pabrik Karung (PK) Pecangaan. Memiliki basis produksi di Jepara, Jawa Tengah, perusahaan lebih dari 35 tahun

pengalaman dalam memproduksi karung goni untuk kemasan gula dan beras. Seiring dengan meningkatnya permintaan dari karung plastik dan pengembangan pasar di industri plastik, manajemen mengambil keputusan strategis untuk mengganggu pada bisnis plastik melalui kemitraan dengan perusahaan swasta yang memproduksi anti-slip karung plastik.

PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X (Persero) meresmikan operasional PT Dasaplast Nusantara (DASAPLAST) yang memproduksi karung plastik. Pendirian anak perusahaan kedua ini adalah hasil program restrukturisasi di tubuh PTPN X (Persero) dengan menggandeng PT Surya Satria Sembada. Produksi perdana PT DASAPLAST diwujudkan dengan mengeksport karung plastik ke Malaysia yang dilepas Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Sugiharto di Jepara, Jawa Tengah, pekan silam. Pabrik PT DASAPLAST berdiri di atas lahan bekas pabrik karung goni seluas 7,4 hektare di Pecangaan, Jepara. Peralatan berteknologi tinggi diharapkan menunjang kapasitas terpasang karung plastik sebanyak 45 sampai 50 juta lembar per tahun. Sementara waring atau jaring yang dijual di pasar lokal produksinya bisa mencapai 7,5 meter.

Permasalahan yang muncul di perusahaan dalam mengelola SDM adalah penurunan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan harus dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja dengan konsep orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Namun kenyataan yang terlihat saat ini masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, sehingga produktivitas kerja menurun. Hal ini bahwa pengembangan

karyawan belum mendapat perhatian dari pimpinan. Berikut ini data jumlah karyawan beserta unit kerja di perusahaan:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Beserta Unit Kerja

Unit Kerja	Banyak Karyawan	
	Jumlah	Persentase
Bahan Baku	24	14,54 %
Gudang	19	11,52 %
Produksi	44	26,67 %
Administrasi	12	7,27 %
Distribusi	29	17,58 %
Penjualan	29	17,58 %
<i>Maintenance</i>	8	4,85 %
Jumlah	165	100 %

Sumber : PT Dasaplast Jepara, 2020.

Tabel 1 menggambarkan jumlah karyawan PT Dasaplast Jepara sebanyak 165 karyawan dengan tanggung jawab dan tugas yang harus dilakukan, walaupun ada yang sesuai maupun tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karyawan paling banyak berada di bagian produksi karena mereka harus mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi adalah tuntutan akan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan produktivitas organisasi sehingga sasaran atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Salah satu hal yang perlu dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia adalah dengan senantiasa melakukan pembinaan dan peningkatan semangat kerja agar memiliki sikap dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas dan tanggung-jawabnya sebagai karyawan. Berikut ini data mengenai produktivitas karyawan.

Tabel 1.2
Data Pencapaian Target Kerja Tahun 2018 - 2020

Tahun	Produksi	Target	Produksi	Presentase
2018	PP Woven Bag & Inner Bag	750	715	96,62 %
	Kantung Leno Mesh	900	730	88,75 %
	Warring Agronet / Jaring Pertanian	950	880	96,96 %
2019	PP Woven Bag & Inner Bag	800	758	94,75 %
	Kantung Leno Mesh	950	790	83,16 %
	Warring Agronet / Jaring Pertanian	1000	900	90 %
2020	PP Woven Bag & Inner Bag	850	770	90,58 %
	Kantung Leno Mesh	1000	720	72 %
	Warring Agronet / Jaring Pertanian	1050	930	88,57 %

Sumber : PT Dasaplast Jepara, 2020.

Tabel di atas merupakan hasil produktivitas kerja rata – rata dalam satu bulan kerja selama tahun 2018-2020, tabel tersebut menggambarkan produktivitas kerja karyawan PT Dasaplast Jepara belum dapat dikatakan optimal dan efektif dalam merealisasikan sasaran kualitasnya. Bisa dilihat terdapat beberapa standar yang ditetapkan belum dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaannya.

Produk karung plastik PT Dasaplast Nusantara telah memperoleh sertifikat ISO 9001-2000 dan kini telah menembus pasaran Amerika Serikat dan Jepang. Produk plastik yang selama ini memasok Bulog, pabrik semen, perkebunan, dan Pusri itu per bulan mengekspor karung plastik sebesar lima kontainer atau 40 feet ke New Jersey, Amerika Serikat, dan empat kontainer ke Jepang.

Masalah kepemimpinan dalam organisasi ini sangat penting untuk diperhatikan. Pembinaan kepemimpinan yang tinggi harus dianggap sebagai tanggungjawab manajemen yang bersifat tetap dan terus menerus. Semangat kerja

yang rendah dapat menimbulkan masalah dalam organisasi dan mempunyai dampak jangka panjang yang bisa merugikan organisasi.

Kepemimpinan yang dimiliki karyawan bagian produksi PT Dasaplast Jepara dikaitkan dengan seringnya karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja. Jika karyawan memiliki kepemimpinan yang tinggi maka mereka tidak akan datang terlambat dan datang lebih awal supaya dapat mempersiapkan keperluan yang dibutuhkan sebelum memulai pekerjaan. Berikut ini data karyawan yang datang terlambat selama tahun 2020.

Tabel 1.3
Data Rekap Keterlambatan Karyawan Produksi Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	
		Jumlah	Persentase
Januari	165	34	20,61 %
Februari	165	43	26,06 %
Maret	165	24	14,55 %
April	165	40	24,24 %
Mei	165	36	21,82 %
Juni	165	26	15,76 %
Juli	165	32	19,39 %
Agustus	165	48	29,09 %
September	165	35	21,21 %
Oktober	165	29	17,57 %
November	165	30	18,18 %
Desember	165	37	22,42 %

Sumber : PT Dasaplast Jepara, 2020.

Tingkat keterlambatan kehadiran karyawan bagian produksi PT Dasaplast Jepara menunjukkan angka yang berfluktuasi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang dimiliki oleh karyawan PT Dasaplast Jepara masih rendah karena

apabila disiplin karyawan sudah baik atau tinggi maka seharusnya karyawan memiliki kesadaran dari dalam diri mereka sendiri bahwa seharusnya mereka hadir atau datang tepat pada waktunya. Tingkat keterlambatan kehadiran tertinggi yaitu sebesar 29,09 % terjadi pada bulan Agustus 2020, sedangkan tingkat keterlambatan yang ditolerir oleh perusahaan terkait adalah < 2% per bulan.

Pengembangan karyawan belum optimal, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini bisa mempengaruhi kompetensi karyawan yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan tugasnya sering kali tidak berjalan optimal. Tingkat Profesionalisme, keterampilan kerja dan loyalitas merupakan suatu tuntutan di dalam suatu organisasi.

Menurut Baihaqi (2010: 24) produktivitas kerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja organisasi. Penilaian produktivitas kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan penilaian produktivitas kerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan yang ingin dicapainya.

Menurut Subekhi dan Mohammad (2012: 16) dalam menjalankan kegiatan perusahaan terus didukung oleh sumber daya manusia yaitu karyawan-karyawan yang berprestasi dengan sikap dan sifat membangun, mempunyai daya tanggap tinggi dan kreatif. Seperti yang diungkapkan yaitu dalam organisasi yang besar, tidak mungkin dapat didaya gunakan tanpa sumber daya manusia yang memadai, mempunyai kompetensi untuk memanfaatkan sumber daya lingkungan.

Menurut Isvandiari dan Susilo (2014: 38) sebuah organisasi terdiri dari individu-individu yang berbeda, masing-masing individu menunjukkan keunikan dalam terminologi kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, tindakan, nilai, dan etika. Menurut Timothy (2011: 73) untuk mencapai tujuan organisasi maka sangat dibutuhkan adanya kerjasama dalam tim atau sering dikenal dengan nama *team work* yang berarti suatu yang melakukan aktivitas kerjasama lebih dari satu orang dalam sebuah tim untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Adanya *research gap* dari penelitian terdahulu menyebabkan perlunya dilakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai faktor-faktor apa saja yang perlu dianalisis dan dipertimbangkan dalam kinerja yang akan dihasilkan. *Research gap* dalam penelitian ini terdapat Paramita dan Mukeri (2017) melakukan penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja artinya apabila semakin kondusif lingkungan kerja maka disiplin kerja semakin meningkat hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggun (2017) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian dari Pratiwi (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja semakin meningkat. Sedangkan Wanty (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Irawati (2016) melakukan penelitian yang hasilnya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufik, (2018) bahwa kepemimpinan tidak

berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian dari Widiartanto (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan Alam (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Silalahi (2017) melakukan penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT DASAPLAST JEPARA”.

1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

1.2.1. Penelitian mengambil obyek penelitian karyawan PT Dasaplast Jepara yang merupakan data tenaga kerja tahun 2020.

1.2.2. Variabel endogen pada penelitian ini adalah produktivitas kerja, sedangkan variabel eksogen pada penelitian ini dibatasi pada variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan. Disiplin kerja sebagai mediasi antar variabel.

1.2.3. Penelitian dilakukan 1 bulan pada bulan Juli 2021 setelah proposal disetujui oleh dosen pembimbing.

1.3. Rumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi di perusahaan dalam mengelola SDM di perusahaan antara lain :

1. Penurunan produktivitas kerja karyawan yang belum dapat dikatakan optimal dan efektif dalam merealisasikan sasaran kualitasnya. Bisa dilihat terdapat beberapa standar yang ditetapkan belum dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaannya.
2. Disiplin yang dimiliki oleh karyawan PT Dasplast Jepara masih rendah karena apabila disiplin karyawan sudah baik atau tinggi maka seharusnya karyawan memiliki kesadaran dari dalam diri mereka sendiri bahwa seharusnya mereka hadir atau datang tepat pada waktunya. Rendahnya disiplin tentu akan berakibat pada produktivitas.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan dapat meningkatkan disiplin dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu:

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Dasplast Jepara?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Dasplast Jepara?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Dasplast Jepara?

1.3.4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan PT Dasaplast Jepara?

1.3.5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Dasaplast Jepara?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Dasaplast Jepara.

1.4.2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Dasaplast Jepara.

1.4.3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Dasaplast Jepara.

1.4.4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan PT Dasaplast Jepara.

1.4.5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Dasaplast Jepara.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi PT Dasplast Jepara serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk menambah produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tambahan maupun pembandingan bagi peneliti lain yang sejenis dengan penelitian ini.

