

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, karena karyawan sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai sasaran, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam suatu perusahaan keberadaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan merupakan faktor yang paling dominan dan menentukan. Manusia satu-satunya unsur sumber daya yang berperan sebagai motor penggerak sarana dan prasarana. Tanpa manusia sarana dan prasarana yang canggih dan termodernpun tidak mempunyai arti apa-apa dalam upaya menggerakkan perusahaan.

Perusahaan harus mempunyai keunggulan yang kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya diperoleh dari karyawan yang produktif, kreatif, inovatif, serta selalu bersemangat dan loyal agar dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya. Karyawan yang memiliki kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerjasangat erat hubungannya dengan tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia yang mengelola maupun dikelola, jika pengaruh produktivitas karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur ke dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai (**Sutrisno, 2009**). Menurut **Hasibuan (2010)** produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Produktivitas kerja merupakan tujuan yang sangat penting dalam perusahaan, melalui produktivitas akan dapat diketahui keadaan dari suatu perusahaan, dengan berbagai cara terlepas dari tujuannya, misinya, jenisnya, strukturnya, dan ukurannya. Banyak cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, teknologi dan hasil produksi, kesehatan, kemampuan fisik dan mental.

Produktivitas karyawan bagi perusahaan akan sangat berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya kenaikan profit perusahaan. Sementara bagi seorang pemimpin, produktivitas karyawan yang dipimpinya akan meningkatkan prestasi bagian atau departemen yang dia pimpin. Meningkatkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka bekerja keras. Ada sebuah set strategi yang perlu diterapkan. Menuntut karyawan untuk bekerja keras bukan solusi yang baik, bahkan bisa menjadi masalah bagi perusahaan atau pimpinan.

PT. Rubber Hock Lie Rantauaprat adalah Perusahaan Modal Asing (PMA) yang berkantor pusat di Singapura, bergerak dibidang pabrik *crumb rubber* atau pengolahan karet remah yang diproses menjadi produk-produk unggulan berupa SIR 10 dan SIR 20. Lokasi pabrik ini berada di Jalan H.M. Said, Kelurahan Perdamean, Kecamatan Rantau Selatan, Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara. Untuk melihat tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie Rantauaprat, dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 : Tingkat Produktivitas Kerja pada PT. Rubber Hock Lie Rantauaprat Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase Realisasi (%)
2013	243	18.000	16.700	92,77
2014	247	19.000	19.850	104,47
2015	250	20.000	18.900	94,50
2016	246	22.000	20.000	90,90
2017	257	24.000	25.100	104,58

Sumber : PT. Rubber Hock Lie Rantauaprat, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat produktivitas karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi naik turun. Pada tahun 2013 dengan jumlah karyawan 243 orang menghasilkan jumlah produksi sebesar 16.700 ton dengan persentase realisasi produksi sebesar 92,77 %, pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 247 orang menghasilkan jumlah produksi sebesar 19.850 ton dengan persentase realisasi produksi sebesar 104,47

%, pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 250 orang menghasilkan jumlah produksi sebesar 18.900 ton dengan persentase realisasi produksi sebesar 94,50 %, pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan 246 orang menghasilkan jumlah produksi sebesar 20.000 ton dengan persentase realisasi produksi sebesar 90,90 %, selanjutnya pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan 257 orang menghasilkan produksi sebesar 25.100 ton dengan persentase realisasi produksi sebesar 104,58 %.

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja yang diteliti oleh penulis adalah lingkungan kerja. Menurut **Sedarmayanti (2011)** lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga memiliki arti keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Lingkungan kerja yang kurang baik atau buruk menyebabkan karyawan akan kurang loyal terhadap pekerjaannya yang membuat produktivitas kerja akan menurun karena karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan apabila lingkungan kerja baik, maka akan memiliki produktivitas yang baik pula. Kondisi lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan karena setengah dalam sehari waktu mereka dihabiskan dalam lingkungan kerja tersebut. Kondisi lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikirannya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap pekerjaan. Menurut **Suwatno (2009)** bahwa produktivitas tenaga kerja bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya. Tinggi rendahnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh tingkat penghasilan dan lingkungan kerja.

Gambar 1.1 : Kondisi Lingkungan Kerja pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat



Sumber : PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat, 2018

Kondisi fisik PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat berdasarkan hasil observasi awal di lapangan telah memiliki bagian-bagian tersendiri bagi setiap alur kerjanya, mulai dari tahap produksi, ruang personalia hingga ruang laboratorium pengujian karet remah yang siap untuk diekspor ke luar negeri. Namun yang cukup mengusik adalah bau karet yang cukup menyengat dan juga suara bising dari mesin-mesin produksi yang dihasilkan dari proses pengolahan karet yang dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja, getaran-getaran mekanis yang dihasilkan oleh mesin-mesin pengolahan karet yang dirasakan oleh para karyawan, kurangnya sirkulasi udara di dalam ruangan kerja, kondisi kerja yang memiliki temperatur udara yang relatif panas yang dihasilkan dari mesin-mesin produksi sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja, pencahayaan yang

dinilai masih kurang di beberapa bagian, kurang bersihnya lingkungan kerja, serta peralatan kerja atau mesin-mesin lama yang masih digunakan di dalam memproduksi karet sehingga dapat membahayakan keselamatan kerja para karyawan di dalam beraktivitas. Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan diketahui bahwa secara non fisik lingkungan kerja yang dirasakan berupa hubungan rekan-rekan kerja yang kurang harmonis di kalangan para karyawan disebabkan oleh persaingan kerja yang tidak sehat, komunikasi antara sesama karyawan dan pimpinan yang terkadang tidak berjalan dengan baik di dalam pembagian tugas kerja sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan, serta adanya jarak antara pimpinan dan karyawan dikarenakan pimpinan yang jarang turun ke lapangan dalam mendengar dan mengatasi keluhan-keluhan para karyawan menjadi penyebab terjadinya kondisi kerja yang kurang menyenangkan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan perusahaan dalam peningkatan produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Kedisiplinan menurut **Hasibuan (2013)** adalah kesadaran dan kesetiaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun, padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari karyawan. (Sutrisno:2009).

Berikut daftar absensi yang ada pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat terhitung dari tahun 2013 sampai 2017 :

Tabel 1.2. : Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat Tahun 2013-2017

Tahun	Hari Kerja	Absensi			Jumlah Hari	Tingkat Absensi (%)
		Sakit	Izin	Alpha		
2013	300	10	10	25	45	15
2014	300	8	8	22	38	12,67
2015	300	9	15	26	50	16,67
2016	300	14	12	16	42	14
2017	300	12	14	19	45	15

Sumber : PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat, 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rekapitulasi absensi karyawan setiap tahunnya berfluktuasi. Di mana pada tahun 2013 terdapat tingkat absensi sebesar 15 %, kemudian pada tahun 2014 terdapat tingkat absensi sebesar 12,67 %, selanjutnya pada tahun 2015 mengalami kenaikan tingkat absensi yaitu sebesar 16,67 %, pada tahun 2016 dengan tingkat absensi sebesar 14 % dan pada tahun 2017 terdapat tingkat absensi sebesar 15 %.

Tabel 1.3. : Kedisiplinan Waktu Karyawan pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat Masuk Rata-rata/Bulan		Cepat Pulang Rata-rata/Bulan	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
2013	243	22	9	24	10
2014	247	25	10	20	8
2015	250	30	12	27	11
2016	246	29	12	32	13
2017	257	28	11	26	10

Sumber : PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat, 2018

Berfluktuasinya tingkat absensi tersebut dan keterlambatan kerja yang tercipta di kalangan karyawan baik dari segi masuk kerja dan juga jam pulang kerja serta masih adanya karyawan yang mengambil jam istirahat pada saat jam kerja berlangsung diduga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja yang masih kurang di kalangan para karyawan. Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat Sumatera Utara”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat ?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat ?
4. Apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik serta disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat.

1.4. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) serta juga diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat untuk mengetahui hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dalam hal ini lingkungan kerja fisik dan non fisik serta disiplin kerja sebagai acuan seorang atasan dalam mengelola sumber daya manusia.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5. Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan penelitian ini dibagi ke dalam VI (enam) bab, di mana masing-masing bab terdapat sub-sub bab, antara lain sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian.

BAB III : METOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, polulasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Rubber Hock Lie Rantauprapat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan data sekaligus saran sebagai masukan kepada perusahaan.

