

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 Masalah

Agar perusahaan dapat beroperasi dengan lancar hal ini tentu tidak terlepas dari alat-alat produksi yang diantaranya adalah tenaga kerja. Tenaga kerja bukan hanya sebagai alat tetapi sebagai manusia seutuhnya, ini perlu juga diperhatikan oleh pihak perusahaan. Sebagaimana kita ketahui tenaga kerja merupakan salah satu alat produksi yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Karena tenaga kerja mempunyai fungsi antara lain menggerakkan alat-alat produksi lainnya, sehingga keberhasilan perusahaan dalam mengemban misinya sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja itu sendiri.

Didalam organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis ataupun tidak tertulis, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhiinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produksi.

Dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting.

Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Usaha untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, suhu ruangan dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan sawit, yaitu mengolah buah kelapa sawit atau disebut TBS (Tandan Buah Segar) menjadi minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (*Crude Palm Kernel Oil*). Untuk itu PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar sangat membutuhkan disiplin karyawan yang tinggi. Salah satu cara untuk meningkatkan disiplin karyawan adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik

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.

serta kondusif. Untuk mengetahui lingkungan kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.1: Lingkungan Kerja Karyawan PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar

No	Lingkungan Kerja	Keterangan
1	Fasilitas kerja	Setiap karyawan wajib menggunakan alat-alat pelindung yang sudah disediakan oleh perusahaan yaitu: helm, kacamata, masker, sarung tangan, dan sepatu.
2	Penerangan/cahaya ditempat kerja	Terdapat 46 lampu (8 tidak berfungsi)
3	Akses jalan	Saat hujan jalanan sulit dilalui
4	Udara tempat kerja	Bercampur dengan bau-bauan sawit
5	Tingkat keamanan	Masih sering terjadi pencurian buah kelapa sawit, karena hanya dijaga 2 orang satpam.

Sumber: PTPN V Kebun Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar 2017.

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa lingkungan kerja karyawan PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar masih kurang baik, dimana dari 46 lampu sebagai penerangan 8 tidak berfungsi. Akses jalan yang belum memadai dikarenakan saat hujan turun, jalanan menjadi becek dan suli dilalui. Tingkat keamanan masih belum baik, ditandai dengan masih seringnya terjadi pencurian buah kelapa sawit karena hanya dijaga 2 orang satpam.

Karyawan PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar juga sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres yang dialami karyawan karena adanya target-target pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Dampak yang terjadi akibat stres kerja adalah menurunnya semangat kerja karyawan, sering melakukan kesalahan dalam bekerja, sehingga menghambat pekerjaan seperti

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.

tidak tercapai target sesuai yang diharapkan. Untuk mengetahui target produksi dan realisasi kinerja karyawan PTPN 5 Sei Galuh Tapung Kab.Kampar, dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2 Target Produksi dan Realisasi Kinerja Karyawan PTPN 5 Sei Galuh Tapung Kab.Kampar 2012-2016

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase (%)
1	2012	15.865.785	15.200.155	95,80
2	2013	14.780.250	13.477.910	91,18
3	2014	14.879.906	12.879.906	86,55
4	2015	13.520.110	11.981.311	88,61
5	2016	13.509.750	12.261.580	90,76

Sumber Data : PTPN 5 Sei Galuh Tapung Kab.Kampar,2017.

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa realisasi kinerja karyawan Karyawan PTPN 5 Sei Galuh Tapung Kab.Kampar tidak pernah mencapai target selama tahun 2012-2016, seperti terjadi pada tahun 2014 target produksi sebesar 14.879.906 dan realisasi sebesar 12.879.906 atau 86,55 % hal ini menunjukkan bahwa realisasi jauh dibawah target yang telah ditentukan. Hal ini akibat dari stres yang dialami karyawan, sehingga tidak fokus dalam bekerja.

Akibat stres yang dialami karyawan PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar, maka dengan sendirinya juga akan berpengaruh terhadap tingkat absensi karyawan PTPN V Sei.Galuh Tapung Kab.Kampar. Untuk lebih jelasnya tingkat absensi karyawan PTPN V Sei.Galuh Tapung Kab.Kampar dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3: Tingkat Absensi Karyawan PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar 2012-2016.

No	Tahun	Hari Kerja	Absensi			Jumlah Hari	Tingkat Absensi
			Sakit	Izin	Alpha		
1	2012	300	17	21	23	61	20,33 %
2	2013	300	18	24	25	67	22,33 %
3	2014	300	16	27	27	70	23,33 %
4	2015	300	26	23	22	71	23,66 %
5	2016	300	31	34	19	84	28,00 %

Sumber: PTPN V Kebun Sei.Galuh Tapung Kab. Kampar 2017

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini disebabkan karyawan PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas dan sakit. Selain sering tidak masuk kerja, karyawan PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar juga sering terlambat masuk kerja dan pulang sebelum waktunya, karena menganggap tidak ada lagi pekerjaan. Hal ini membuktikan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4: Kedisiplinan Karyawan PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar 2012-2016.

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat Masuk Rata-Rata/Bulan		Cepat Pulang Rata-Rata/Bulan	
			Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	2012	162 Orang	21 orang	12.96 %	25 Orang	15,43 %
2	2013	166 Orang	25 Orang	15.06 %	27 Orang	16,26 %
3	2014	169 Orang	27 Orang	15.97 %	26 Orang	15,38 %
4	2015	165 Orang	22 Orang	13.33 %	28 Orang	16,96 %
5	2016	170 Orang	20 Orang	11.76 %	30 Orang	17,68 %

Sumber: PTPN V Kebun Sei.Galuh Tapung Kab. Kampar 2017

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.

Dari data Tabel di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 karyawan PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar sering terlambat masuk kerja dengan persentase di atas 10 % setiap tahunnya dan pulang sebelum waktunya dengan persentase diatas 15 % setiap tahunnya. Kondisi ini tentu saja dapat merugikan perusahaan, salah satunya tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan serta dapat menimbulkan konflik internal perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik, seperti sering absen, sering terlambat masuk akan memiliki waktu terbuang yang banyak, sehingga tidak akan mampu untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu hasil kerja yang diharapkan tidak akan tercapai.

Berdasarkan uraian diatas serta dengan melihat situasi dan kondisi yang ada pada PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Karyawan Pada PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka dapat diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin karyawan pada PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar ?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap disiplin karyawan pada PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar ?

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.

c. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap disiplin karyawan pada PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin karyawan pada PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap disiplin karyawan pada PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap disiplin karyawan pada PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan.

2. Bagi Penulis

Memberi kesempatan pada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

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.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan stress kerja serta dampaknya terhadap disiplin karyawan.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dalam penulisan penelitian ini, penulis membabkan dalam enam bab dimana dalam setiap babnya hanya difokuskan untuk membahas satu permasalahan saja. Adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab tersebut, dikemukakan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan, tujuan dan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hipotesis dan variable-variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan dan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode pengumpulan data.

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 IV : GAMABARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini, penulis akan menjelaskan kondisi secara umum lokasi penelitian yang meliputi: sejarah perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan uraian tentang hasil dan pembahasan penelitian yang dilakukan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang mengambil beberapa kesimpulan dan mencoba memberikan saran-saran sebagai sumbangan dari pemecahan masalah yang dihadapi.