

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yang baik tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dan para pelaku organisasi/perusahaan disemua tingkat pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itupula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan produktivitasnya.

Keberadaan perusahaan dalam bentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pemikiran, bakat, kreativitas dan usaha dalam tempat bekerja. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan yang mempunyai pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Pihak manajemen dalam perusahaan selalu mengharapkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif.

Bagi suatu perusahaan, masalah usaha tergantung dari hasil kerja tenaga kerja diperusahaan itu. Begitu juga pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa yaitu suatu perusahaan yang bergerak dibidang produksi AMP (*aspal mising plant*) dan BETON (*Readymix*) selain memproduksi PT. Lutvindo Wijaya Perkasa memiliki beberapa kegiatan lain diantaranya *Kontraktor, Supplier, dan Develover*. Oleh karena itu, untuk mencapai usaha yang maksimal perusahaan perlu mendorong tenaga kerja nya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan semangat serta kegairahan kerja, Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adapun hasil yang telah dicapai oleh PT. Lutvindo Wijaya Pekasa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produksi dan Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi		Realisasi Produksi		Produktivitas	
		Aspal/kg	Beton/kg	Aspal/kg	Beton/kg	Aspal/kg	Beton/kg
2013	46	12.556.325	30.625.250	10.625.250	26.154.225	230.983	568.570
2014	68	18.650.050	38.265.000	20.460.125	37.354.125	300.884	549.325
2015	72	25.550.125	45.325.750	25.750.055	45.221.755	357.639	629.524
2016	62	22.595.235	40.750.050	19.325.328	40.842.845	311.698	658.755
2017	51	20.125.250	34.520.415	15.150.210	31.242.145	297.062	520.702

Sumber: PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru, 2018

Tabel 1.1 dapat dilihat target dan realisasi produksi dan produktivitas karyawan bagian produksi PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru selama lima tahun terakhir. tahun 2013 dengan jumlah karyawan 46 orang, perusahaan dapat merealisasikan jumlah produksi aspal sebesar 10.625.250 kg dengan pencapaian tingkat produksi 230.983 . sedangkan beton perusahaan dapat merealisasikan sebesar 26.154.225 kg dengan pencapaian tingkat produksi 568.570. Pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 68 orang, perusahaan dapat merealisasikan jumlah produksi aspal sebesar 20.460.125 kg dengan pencapaian tingkat produksi sebesar

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

300.884 . sedangkan beton perusahaan dapat merealisasikan sebesar 37.354.125 kg dengan produksi sebesar 549.325 . Pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 72 orang perusahaan merealisasikan aspal sebesar 25.750.005 kg dengan pencapaian produksi sebesar 357,632. Sedangkan beton perusahaan dapat merealisasikan sebesar 45.221.755 kg dengan produksi sebesar 629.524. pada tahun 2016 dengan jumlah karywan 62 orang, perusahaan merealisasikan aspal sebesar 19.325.328 kg dengan produktivitas sebesar 311.698. sedangkan beton perusahaan dapat merealisasikan dengan jumlah produksi yang mengalami kenalikan sebesar 40.842.845 kg. dengan tingkat produksi 658.755. Pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan 51 orang, perusahaan merealisasikan produksi aspal sebesar 15.150.210 kg dengan produktivitas 297.062. Sedangkan beton sebesar 31.242.145 kg dengan produksi 520.702.

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan dan jumlah produksinya mengalami naik turun atau fluktuasi. Data perkembangan produktivitas kerja bagian produksi PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru yang mengalami naik turun bisa di akibatkan karena perusahaan kurang memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, pendidikan, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi. **Panji Anoraga dalam (Nimas 2007:240).**

Turunnya produktivitas kerja karyawan, diduga disebabkan oleh kurangnya disiplin karyawan, kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan,

semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Adapun absensi karyawan bagian produksi PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru berikut :

Tabel 1.2 : Absensi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Absensi/Tahun (%)
		Sakit (orang)	Izin (orang)	Alfa (orang)	
2013	46	4	3	6	28.26
2014	68	4	5	4	19.11
2015	72	3	4	5	16.66
2016	62	2	6	7	24.19
2017	51	3	4	6	25.49

Sumber: PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru, 2018

Dari tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan bagian produksi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru dimana pada tahun 2013 dengan jumlah karyawan 46 adalah 28.26%. pada tahun 2014 tingkat absensi dengan jumlah karyawan 68 mengalami penurunan yaitu 19.11%. pada tahun 2015 tingkat absensi dengan jumlah karyawan 72 mengalami penurunan yaitu 16.66%. pada tahun 2016 absensi dengan jumlah 62 karyawan mengalami kenaikan yaitu 24.19%. pada tahun 2017 tingkat absensi dengan jumlah karyawan 51 mengalami kenaikan yaitu 25.49%. Hal ini berarti tingkat absensi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa mengalami fluktuasi dengan tingkat absensi tertinggi yaitu pada tahun 2013 dengan presentase 28.26% dan yang terendah adalah tahun 2015 dengan persentase 16.66%.

Dari hasil observasi pada bagian produksi PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru, di ketahui bahwa dari tahun 2013 sampai 2017 produktivitas kerja dan



disiplin kerja karyawan terus mengalami kondisi yang berfluktuasi karna suasana di lingkungan internal yang begitu berisik, berhadapan dengan alat berat yang membahayakan jiwa pekerja dan iklim kerja yang cenderung keras lingkungan yang kotor yang di hadapi oleh karyawan bagian produksi PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru setiap harinya, serta lokasi proyek yang yang jauh dari keramaian juga dapat mempengaruhi mental para pekerja sehingga karyawan kurang termotivasi dan menurunkan semangat kerja karyawan, sehingga akan sulit bagi para karyawan untuk mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor selanjutnya yaitu disiplin kerja, sebagai mana yang kita lihat dari absensi karyawan bagian produksi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru terlihat pada saat libur pada waktu lebaran banyak karyawan yang menambah waktu libur padahal karyawan sudah diberi waktu libur yang cukup kepada setiap karyawan. Namun masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja padahal waktu libur telah habis.

Pada saat istirahat makan siang pukul 12.00-13.30 wib para karyawan lebih memilih makan diluar atau pulang kerumah dari pada makan siang di lingkungan sekitar perusahaan. Jarak rumah dengan kantor yang relatif jauh. Setelah makan siang selesai banyak karyawan yang terlambat datang kekantor, selain itu banyak dari mereka yang memilih pulang kerumah dari pada masuk kembali.

Selain itu motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas, karena motivasi kerja merupakan suatu usaha yang dapat meningkatkan semangat kerja



karyawan untuk melakukan tugas serta tanggung jawabnya, artinya motivasi kerja dibutuhkan untuk membangkitkan semangat kerja karyawan, motivasi kerja juga diperlukan guna memelihara perilaku dan sikap yang berhubungan dengan lingkungan kerja sehingga motivasi kerja harus diberikan secara terus menerus kepada karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi yang besar akan mempunyai semangat yang lebih besar pula untuk menjalankan tugas yang diberikan, motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun diluar diri karyawan itu sendiri, perusahaan harus memiliki strategi yang dapat mendorong timbulnya motivasi karyawan dalam bekerja, dikarenakan motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, jaminan pekerjaan, memperoleh penghargaan, dan memperoleh pengakuan.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan fikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

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. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru ?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

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.

4. Untuk mengetahui pengaruh paling dominan antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan studi mengenai Sumber Daya Manusia

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam usaha memperbaiki Sumber Daya Manusia pada perusahaan yang bersangkutan.

3. Bagi Pihak lain

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

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berupa bab pendahuluan yang membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

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 II : TELAAH PUSTAKA

Telaah pustaka menjelaskan tentang konsep sumber daya manusia, pengertian sumber daya manusia, pengertian produktivitas, pengertian lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode dalam penelitian ini berupa jenis penelitian, data dan sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, dan metode analisis dalam penelitian ini.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, serta visi dan misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Penulisan yang mengemukakan tentang pembahasan dari penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari peneliti