

## BAB I PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan merupakan sebuah perusahaan bergerak pembuatan karet compound dan vulkanisir ban. Wilayah pemasaran terkhusus area medan, siantar, kisaran, tebing tinggi, dan aceh. Pada perusahaan terjadi penurunan produksi yang mengakibatkan kekecewaan pelanggan.

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan yang dilakukan setiap minggu dalam periode tertentu. PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi liner. Berdasarkan observasi disinyalir terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan yang ditandai dengan target produksi yang direncanakan tidak dapat tercapai.

**Tabel I.1 Data Target dan Reliasasi Perusahaan Tahun 2021**

Bulan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust	Sept	Okt	Nov	Dec
Target	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000
Reliasasi	2,587,450	2,715,845	2,354,580	2,659,850	2,115,863	2,115,863	1,986,546	2,045,840	2,469,546	2,535,689	2,414,800	2,886,649
%	86.35	90.53	78.49	88.66	70.53	77.84	66.22	68.19	82.32	84.52	80.49	96.22

*Sumber: Data Sekunder yang Diperoleh, 2022*

Tabel I.1 menunjukkan bahwa target perusahaan tidak dapat tercapai pada tahun 2021. Pencapaian tertinggi terjadi pada bulan Desember 2021 sebesar 96.22% sedangkan untuk yang terendah terjadi pada bulan Juli 2021 sebesar 66.22%. Hal ini disebabkan perusahaan kekurangan sumber daya manusia sehingga tidak dapat mencapai target perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. Disiplin kerja karyawan pada perusahaan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan cenderung mengalami penurunan yang ditandai dengan ketidakpatuhan disiplin waktu karyawan yang berkaitan dengan jam kerja yang sering terlambat, dan ketidakhadiran yang mengalami penurunan serta banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran prosedur kerja.

**Tabel I.2 Data Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2021**

Bulan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust	Sept	Okt	Nov	Dec
Keterlambatan	34	48	62	54	74	68	67	84	91	76	79	83
Ketidakhadiran	17	27	35	21	27	36	34	35	24	28	22	26

*Sumber: Data Sekunder yang Diperoleh, 2022*

Tabel I.2 menunjukkan terjadinya keterlambatan dan ketidakhadiran yang cenderung tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.

Lingkungan internal merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktifitas kinerjanya diperlukan lingkungan kerja yang baik yang akhirnya akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan internal PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan kurang kondusif yang terlihat dari kebersihan yang kurang terjaga di lokasi produksi, sirkulasi udara di beberapa ruangan kerja yang kurang terjaga dengan baik serta suhu udara yang panas di ruang produksi,

kemudian hubungan antara karyawan yang kurang baik karena tingkat persaingan kerja sehingga memicu penciptaan lingkungan internal yang tidak harmonis.

Kepuasan kerja tidak hanya mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, suka menolong. Kepuasan kerja karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan mengalami penurunan yang ditandai dengan tingkat resign karyawan yang tinggi yang terlihat pada tahun 2021 mempunyai total karyawan yang mengundur diri dari perusahaan sebanyak 19 karyawan.

**Tabel I.3 Data Karyawan Resign Tahun 2021**

Bulan	Total Resign Keterlambatan	Keterangan
Januari	1	Ketidakpuasan terhadap aturan
Februari	2	Lingkungan kerja yang tidak nyaman Potongan gaji yang besar
Maret	1	Beban kerja yang tinggi
April	1	Stres dalam menghadapi rekan kerja
Mei	3	Gaji yang terlambat Target yang besar Tanpa keterangan
Juni	3	Konflik dengan rekan kerja Deksripsi pekerjaan tidak jelas Stres dalam bekerja
Juli	2	Kompensasi tidak memuaskan
Agustus	1	Fasilitas kerja yang tidak ada
September	2	Pekerjaan semakin menumpuk Tidak ada promosi jabatan
Oktober	1	Target penjualan semakin meningkat
November	0	
Desember	0	

**Sumber: Data Sekunder yang Diperoleh, 2022**

Tabel I.3 menunjukkan bahwa total karyawan yang memilih keluar dari perusahaan tertinggi pada bulan Mei dan Juni sebanyak 3 orang, Mayoritas karyawan yang memilih keluar adalah karyawan produksi sehingga mengakibatkan proses produksi yang terganggu karena kekurangan karyawan.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Internal dan Kepuasan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan.”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan yaitu :

1. Disiplin kerja yang rendah terlihat dari ketidaktepatan waktu terhadap jam kerja.
2. Lingkungan internal perusahaan yang kurang kondusif.
3. Kepuasan kerja karyawan yang mengalami penurunan ditandai dengan karyawan yang memilih keluar dari perusahaan.
4. Produktivitas kerja yang rendah terlihat dari tingkat produktivitas yang tidak dapat tercapai.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan?
2. Apakah pengaruh Lingkungan Internal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan?
3. Apakah pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan?

4. Apakah pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Internal, dan Kepuasan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan?

#### **I.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Internal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Internal, dan Kepuasan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan

#### **I.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi manajer dan pemilik untuk menentukan langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia  
Sebagai bahan kajian dan menambah referensi penelitian bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
4. Bagi Peneliti  
Sebagai pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### **I.6 Tinjauan Pustaka**

##### **1.6.1 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Patmarina dan Erisna, 2018). Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2018). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan (Hasibuan, 2018).

Berdasarkan pengertian di atas bahwa disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Indikator disiplin kerja adalah balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman dan ketegasan (Nitisentia, 2019).

##### **1.6.2 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja (Rahmawati, 2019). Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins, 2018). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan (Nurul, 2019).

Berdasarkan pengertian di atas bahwa lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Indikator lingkungan kerja adalah suhu udara, ruang kerja, hubungan antara karyawan dan pimpinan, hubungan sesama rekan kerja yang baik (Syadam,2019).

### 1.6.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak hanya mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, suka menolong (Yahyagil, 2021). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Fahtoni, 2020). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan (Isyadi, 2021).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik didalam maupun diluar pekerjaan. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja adalah *turnover*, tingkat ketidakhadiran kerja, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi (Laksimini, 2018).

### 1.6.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan yang dilakukan setiap minggu dalam periode tertentu (Dahlan, dkk, 2018). Produktivitas kerja adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan (Sumarsono, 2019). Produktivitas kerja merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan dalam organisasi atau perusahaan (Salvatore, 2020).

Berdasarkan pengertian produktivitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan oleh tenaga kerja sesuai cita-cita di perusahaan.

Indikator produktivitas kerja adalah penguasaan tugas, pencapaian target pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan dan semangat kerja (Siyadi, 2020)

## I.7 Penelitian terdahulu

**Tabel 1.4** Penelitian terdahulu

Nama	Judul	Hasil Penelitian
Putri, dkk (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja dan Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Fasilitas dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
Winardi (2019)	Mengukur Produktivitas Karyawan Melalui Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja (studi pada Pt Harapan Sukses Jaya Bekasi)	Hasil penelitian menunjukan hasil uji secara statistik menunjukan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji- F) dan uji parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan
Saleh dan Utomo (2018)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Pt. Inko java semarang	Hasil penelitian diperoleh secara simultan dan secara parsial disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Pt. Inko java semarang

## I.8 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tujuan pemberian bonus dimaksudkan untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong karyawan agar bekerja disiplin dan memiliki semangat yang tinggi. Diharapkan dengan pemberian bonus ini dapat mencapai tujuan dalam menghasilkan kualitas produksi yang lebih baik, meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan faktor produktivitas kerja, serta mencegah terjadinya *turn over* karyawan yang tinggi (Mulyapradana dan Hatta, 2016).

## I.9 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja dan produktivitas adalah dua hal yang memiliki keterkaitan. Lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan memiliki produktivitas yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan

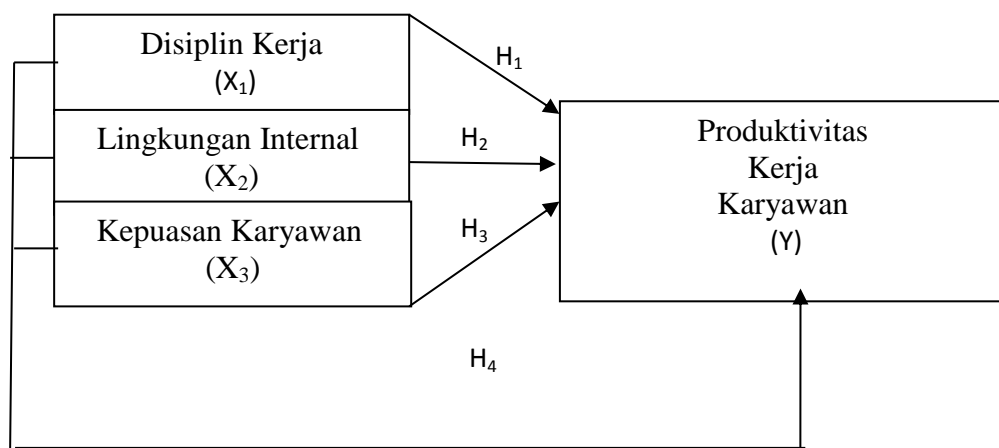
menyebabkan karyawan kurang loyal terhadap pekerjaannya, sehingga produktivitas mereka juga menurun (Hidayatullah, 2019).

### I.10 Teori Pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Loyalitas Pelanggan

Kepuasan kerja merupakan hal penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diperusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Bila karyawan bekerja dalam keadaan terpaksa ia akan menghasilkan hasil kerja (*performance*) yang buruk (Said dan Rumawas, 2019).

### I.11 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan sebagai berikut:



**Gambar I.1. Kerangka Konseptual**

### I.12 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat (Sujarweni, 2015). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan.
- H<sub>2</sub> : Lingkungan Internal berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan.
- H<sub>3</sub> : Kepuasan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan.
- H<sub>4</sub> : Disiplin Kerja, Lingkungan Internal, dan Kepuasan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi Medan.