

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (Man) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. (I Komang dkk, 2019). Dalam suatu perusahaan terdapat faktor masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya.

Sumber daya manusia di era modernisasi saat ini memiliki sikap yang kritis dan kreatif. Yang dimana sumber daya manusia diuntut untuk terus berkembang dan belajar mengikuti kemajuan dan modernisasi jaman. Jika manusia tidak mau berkembang lambat laun pekerjaannya akan di ambil alih oleh mesin dan robot. Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi penting dan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi serta sebagai pelaksana kegiatan operasional. Keberhasilan dari tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan para eksekutif pemilik dan pemegang saham. Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik. Dengan perkembangan tersebut diharapkan organisasi mampu bersaing dengan kemajuan zaman. Selain itu perusahaan juga dituntut untuk memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah jantung dari perusahaan itu sendiri yang di mana kemajuan dan kemunduran perusahaan ada di sumber daya manusianya dalam melakukan pekerjaan, perusahaan memiliki peran penting untuk meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Era globalisasi telah mengubah banyak aspek kehidupan, termasuk ekonomi, sosial, politik, dan pendidikan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi juga semakin pesat, menjadikan pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk beradaptasi dan bersaing. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja sesuai dengan visi dan misi organisasi. Organisasi perlu merumuskan strategi dan melaksanakannya melalui program yang nyata. Manajemen yang kuat sangat penting bagi keberhasilan organisasi, karena tantangan manajemen dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dan mendorong mereka untuk berusaha lebih baik. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi adalah faktor kunci dalam organisasi. Untuk efektif, manajemen harus memanfaatkan sumber daya dengan optimal agar kinerja karyawan meningkat. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah banyaknya tugas yang harus dilaksanakan, sehingga dibutuhkan kompetensi dan disiplin untuk meningkatkan produktivitas. Sukses perusahaan bergantung pada manajemen yang inovatif dan pemahaman kebutuhan pasar. Dengan persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus strategis dalam memanfaatkan tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang relevan.

Menurut Bukit *et al.* (2017:141) Produktivitas Karyawan adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan pegawai dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Sedangkan Dewi & Harjoyo (2019:71) menyatakan bahwa Produktivitas Karyawan merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Fauzi *et al.* (2022) Produktivitas Karyawan yaitu cakupan mengenai sesuatu berdasarkan pada perilaku psikologis yang mempunyai pandangan tentang pelaksanaan kegiatan produksi pada suatu usaha yang diharapkan mampu bekerja lebih baik dari sebelumnya serta selalu memperbaiki diri dengan berfikir lebih kreatif, dinamis dan terbuka begitu pun tentang sistem kerjanya. Sedangkan Segoro & Pratiwi (2021) bahwa Produktivitas Karyawan dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Produktivitas Karyawan adalah kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dengan efektif dari sumber daya yang ada. Sikap ini penting untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan di perusahaan. Fokus utama adalah pada produktivitas tenaga kerja, bukan hanya modal atau teknologi. Penelitian ini dilakukan pada PT Indomarco Adi Prima, sebuah perusahaan distributor dan importir barang konsumsi dengan jaringan distribusi nasional yang luas di

Indonesia. Kegiatan distribusi menghubungkan produsen dan konsumen, memastikan barang dan jasa tersedia di pasar. Proses ini penting untuk menyebarkan produk dari produsen kepada konsumen, khususnya di sektor makanan. Berikut ini adalah gambar struktur organisasi produktivitas, disajikan pada gambar berikut:



GAMBAR 1. 1 STRUKTUR ORGANISASI PRODUKTIVITAS

Berdasarkan gambar diatas bisa dilihat bahwa struktur organisasi produktivitas, yaitu bagaimana susunan jabatan atau fungsi dalam organisasi diatur untuk mencapai tujuan peningkatan produktivitas.

1. Kepala Produktivitas
 - Posisi teratas pada diagram, bertanggung jawab mengawasi keseluruhan program produktivitas.
 - Memastikan setiap manajer di bawahnya menjalankan strategi yang terarah.
 - Kepala Produktivitas biasanya berkoordinasi langsung dengan pimpinan perusahaan (Direktur Utama atau CEO).
2. Manajer Efisiensi
 - Fokus pada peningkatan efisiensi operasional, seperti pengurangan pemborosan waktu, material, atau biaya.
 - Bertugas melakukan evaluasi proses kerja dan menegakkan standar efisiensi.
3. Manajer Kualitas

- Bertanggung jawab menjaga dan meningkatkan standar kualitas produk/jasa.
 - Menerapkan program quality control (QC) dan quality assurance (QA).
4. Manajer Perbaikan Proses
- Mengelola proyek-proyek continuous improvement (kaizen, lean, atau six sigma).
 - Mengidentifikasi bottleneck dalam proses dan merancang solusi jangka panjang.

Dengan demikian struktur organisasi produktivitas memiliki peran penting dalam menjalankan perusahaan dengan baik dan terorganisir. Berikut adalah Data Fenomena Produktivitas Karyawan Pada Penarikan Barang *Expired* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Fenomena Produktivitas Karyawan Pada Penarikan Barang
Expired
Periode Tahun 2021 - 2023

Penarikan Barang <i>Expired</i>					
Tahun	Target Penarikan		Realisasi		Keterangan
	DC Indomaret	Indogrosir	DC Indomaret	Indogrosir	
2021	400 Karton Indomilk	400 Karton Indomilk	400 Karton Indomilk	400 Karton Indomilk	Sesuai Klasifikasi
2022	400 Karton Indomilk	400 Karton Indomilk	285 Karton Indomilk	380 Karton Indomilk	Belum sesuai klasifikasi
2023	400 Karton Indomilk	400 Karton Indomilk	350 Karton Indomilk	350 Karton Indomilk	Belum sesuai klasifikasi
Total	1200 Karton Indomilk	1200 Karton Indomilk	1035 Karton Indomilk	1130 Karton Indomilk	Belum sesuai klasifikasi

Sumber: PT Indomarco Adi Prima pada Tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, Fenomena masalah pada produktivitas karyawan pada penarikan barang *expired* yaitu produk indomilk yang dilakukan belum sesuai dengan klasifikasi pada tahun 2022 dan 2023. Dimana pada tahun 2022 dan 2023 realisi barang *expired* tidak sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Oleh sebab itu menjadi permasalahan pada hasil kerja yang dilakukan

karyawan yang akan berdampak pemenuhan gudang yang terjadi pada perusahaan yang telah di *supply*.

Lingkungan kerja yang mendukung juga menjadi bagian penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Pada PT Indomarco Adi Prima khususnya pada gudang penempatan produk Indomilk masih perlu di perhatikan dalam pengelolaan lingkungan kerja, Berikut adalah tabel pengelolaan dan pemusnahan barang *expired* periode 2021-2023

Tabel 1.2 tabel pengelolaan dan pemusnahan barang *expired* periode 2021-2023

Pengelolaan dan Pemusnahan Barang <i>Expired</i> Gudang Indomilk			
Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2021	2400 Karton	2300 Karton	96%
2022	2400 Karton	2115 Karton	88%
2023	2400 Karton	1865 Karton	78%
Total	7200 Karton	6280 Karton	87%
Sisa	920 Karton		13%

Fenomena masalah pada lingkungan kerja yang terjadi pada PT Indomarco Adi Prima adanya batas ketersediaan tempat pengelolaan dan pemusnahan barang *expired* hal ini yang menjadi tidak maksimalnya dalam pemusnahan produk yang

hanya mencapai 87%, dan penumpukan barang yang belum dilakukan pemusnahan sebanyak 13%. Fenomena masalah ini harus segera menjadi perhatian khusus oleh perusahaan. Selain lingkungan kerja yang harus baik pentingnya disiplin kerja karyawan juga menjadi hal penting.

Menurut Segoro & Pratiwi (2021) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Supomo & Nurhayati (2018:135) Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

Pada PT Indomarco Adi Prima memiliki karyawan sebanyak 130 karyawan. Adapun rekap kehadiran karyawan PT Indomarco Adi Prima pada periode pengamatan tersaji pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3 Rekap Kehadiran Karyawan PT Indomarco Adi Prima Periode 2021 - 2023

Periode	Target Kehadiran dalam Periode	Keterangan				Tingkat Kehadiran	Persentase
		S	I	A	Total		
2021	1560	33	26	46	105	1455	93%
2022	1560	35	20	25	80	1480	95%
2023	1560	73	53	59	185	1375	88%
Total	4680	141	99	130	370	4310	92%

Sumber: PT Indomarco Adi Prima Periode 2024

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah disiplin yang baik. Fenomena masalah yang terjadi dapat dilihat pada data rekap absensi 2021 sampai 2023, pada periode 2021 sebesar 93%, periode 2022 sebesar 95% dan 2023 sebesar 88%.

Ketidakhadiran karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan Produktivitas Karyawan menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak

selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, sehingga Produktivitas Karyawan pada karyawan tersebut belum optimal.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dan paling penting bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi perusahaan.. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang handal dan profesional, tentunya perlu ada sistem manajemen dan motivasi terhadap sumber daya manusia yang baik. Berdasarkan kondisi tersebut di atas, maka penulis ingin mengetahui lebih jauh apakah kompetensi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan oleh sebab itu perlu dikaji untuk mencari solusi atas persoalan yang terjadi di perusahaan jasa asuransi tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerja pada PT Indomarco Adi Prima”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran yang telah di paparkan pada latar belakang masalah penelitian, penulis mengidentifikasi pemasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat adanya masalah pada produktivitas karyawan PT Indomarco Adi Prima pada penarikan barang *expired* pada produk indomilk yang dilakukan belum sesuai dengan klasifikasi pada tahun 2022 dan 2023. Dimana pada tahun 2022 dan 2023 realisi barang *expired* tidak sesuai dengan target yang di inginkan perusahaan. Oleh sebab itu menjadi permasalahan pada hasil kerja yang dilakukan karyawan yang akan berdampak pemenuhan gudang yang terjadi pada perusahaan yang telah di *supply*.
2. Pada tabel 1.2 diatas dapat dilihat masalah pada lingkungan kerja yang terjadi pada PT Indomarco Adi Prima adanya batas ketersediaan tempat pengelolaan dan pemusnahan barang *expired* hal ini yang menjadi tidak maksimalnya dalam pemusnahan produk yang hanya mencapai 87%, dan penumpukan barang yang belum dilakukan pemusnahan sebanyak 13%. Fenomena masalah ini harus segera menjadi perhatian khusus oleh Perusahaan.
3. Berikut tabel 1.3 diatas dapat dilihat masalah yang terjadi dapat dilihat pada data rekap absensi 2021 sampai 2023, pada periode 2021 sebesar 93%, periode 2022 sebesar 95% dan 2023 sebesar 88%. Ketidakhadiran karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan Produktivitas Karyawan menurun.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah tersebut adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Indomarco Adi Prima?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Indomarco Adi Prima?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Indomarco Adi Prima?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah ingin membuktikan dan mengetahui apakah dari perumusan di atas benar bahwa Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

1.4.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah ditetapkan maka dari tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Indomarco Adi Prima
2. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Indomarco Adi Prima
3. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Indomarco Adi Prima

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Praktis

Bagi pihak yang terkait pada penelitian ini, semoga diharapkan bisa menambah informasi terhadap perusahaan untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga dapat menata strateginya agar dapat mencapai target perusahaan.

1.5.2 Kegunaan Akademis

Manfaat akademis yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu dengan harapan akan berguna bagi pihak peneliti yang melakukan penelitian sejenis maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.