

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan sosial yang terdapat pada suatu perusahaan, yang di dalamnya terdapat orang-orang yang saling berinteraksi setiap hari. Setiap orang akan menghabiskan waktu untuk bekerja dari pada melakukan hal lainnya. Dalam bekerja seseorang akan berdampingan dengan banyak orang. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja juga perlu dibina dan diolah sebaik mungkin agar dapat memberikan suasana yang nyaman untuk para karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Hal ini dapat menjadi sebuah faktor yang merugikan bagi sebuah perusahaan bila produktivitasnya menurun, akibatnya tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan dan dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Selain lingkungan kerja, Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat

diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut. (Siagian, 2008).

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti, produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut besar artinya bagi penciptaan suasana kerja yang ergonomis, untuk menunjang tercapainya efisiensi di dalam proses yang telah memenuhi batasan standar produktivitas. (Sedarmayanti, 2007)

Produktivitas tidak hanya ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja karyawan yang perlu diperhatikan. Produktivitas karyawan dapat dinilai dari apa yang dilakukan karyawan dalam bekerja hal ini juga berlaku bagi karyawan PT. Perkebunan Nusantara III dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kualitas kerja yang baik sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan suatu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup

usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit atau crude palm oil (CPO), inti sawit dan produk hilir karet. Di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan terdapat bagian – bagian pekerjaan tergantung pada bidangnya masing – masing. Bagian – bagian di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yaitu bagian sekretariat, bagian tanaman, bagian teknologi, bagian keuangan, bagian akuntansi, bagian pelelangan, bagian komersil, bagian SDM, bagian umum, bagian kemitraan dan bina lingkungan, bagian hukum, bagian teknologi informasi/ transformasi bisnis dan manajemen resiko (CMR), bagian perencanaan dan pengembangan, bagian pengawasan intern.

Pada bagian sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan terdapat masalah dalam lingkungan kerja dan disiplin kerja, masalah yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu Tata ruangan yang tidak tersusun rapi sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, Minimnya ruang gerak di dalam ruangan kerja menjadi sulit dan tidak luasnya karyawan dalam bergerak, hal ini diakibatkan tata letak posisi ruangan kerja yang kurang diperhatikan dalam pengelolaanya membuat ruangan kerja menjadi sumpek dan sempit.

Kemudian masalah lainnya adalah kurangnya disiplin karyawan yang salah satu faktornya adalah karyawan tidak menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan seperti karyawan datang terlambat sehingga pada saat bekerja karyawan selalu tergesa-gesa dalam bekerja, sering terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan karyawan tidak selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Akibat dari masalah ini terjadi

penurunan terhadap produktivitas karyawan seperti karyawan tidak selalu memberikan hasil sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

C. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai teori lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui lingkungan kerja dan disiplin kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi tambahan, kajian, informasi tambahan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya sehubungan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.