

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda perusahaan dalam usaha mewujudkan visi, misi, serta tujuannya. Pada dasarnya Sumber daya manusia merupakan satu-satunya Sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Potensi Sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan, bahkan di era perkembangan teknologi dan modernisasi, aset Sumber daya manusia tetap menjadi faktor penggerak utama dalam perusahaan.

Perusahaan dalam kegiatannya memberikan dampak positif bagi perekonomian di Indonesia, mulai dari penyerapan tenaga kerja, serta memenuhi kebutuhan barang dan jasa, namun dari kegiatan perusahaan tersebut tentu menghasilkan dampak negatif, hal ini dikarenakan setiap kegiatan produksi yang dilakukan perusahaan menghasilkan limbah, hal tersebut dapat mencemari lingkungan dan mengganggu ekosistem alam. Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 tentang lingkungan hidup, mewajibkan setiap perusahaan yang menghasilkan limbah harus mengelola air limbah sebelum dibuang ke media air. Pengolahan ini dapat dilakukan dengan menerapkan standar teknologi pengolahan air limbah menggunakan metode lahan basah buatan atau menggunakan bahan kimia untuk menetralsir limbah tersebut.

Salah satu perusahaan PT. Padi Hijau Buana menyediakan produk bahan kimia untuk menetralsir air limbah dan mengelola air. PT. Padi Hijau Buana adalah perusahaan yang bergerak di industri kimia yang didirikan pada tahun 1995, perusahaan ini merupakan badan usaha milik swasta yang dikelola oleh sekelompok insinyur yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas dalam berbagai segmen industri, perusahaan ini bermitra dengan PT. Achidatama dan PT.

Chemtex Inawan Textil dan telah beroperasi di 4 wilayah kota di Indonesia mulai dari Bandung, Bekasi, Jakarta, dan Bali.

Periode 2018 hingga 2025 Pemerintah mengadakan program Citarum Harum, hal ini mengacu pada Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 15/Tahun 2018 yang bertujuan untuk percepatan pengendalian pencemaran dan kerusakan Daerah Aliran Sungai (DAS). Hal ini memberikan dampak positif bagi Perusahaan PT. Padi Hijau Buana, dikarenakan produk penjualan bahan kimia penetralisir air limbah menjadi meningkat pesat, dalam memenuhi kebutuhan konsumen diberbagai sektor industri, perusahaan PT. Padi Hijau Buana perlu adanya peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil maksimal, dimana dalam pelaksanaannya produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Produktivitas kerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan Sumber-Sumber daya secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Dengan demikian produktivitas juga dapat diartikan sebagai suatu pendekatan yang harus dilakukan untuk meningkatkan Efektivitas, efisiensi, dan mutu pekerjaan. (Menurut Sinungan dan Busro, 2018:344). Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan data yang diperoleh dari perusahaan, realisasi pencapaian target produktivitas kerja pada perusahaan PT. Padi Hijau Buana, menunjukkan hasil yang kurang baik dan penurunan disetiap tahunnya, terlihat pada grafik dibawah ini:



Sumber: (PT.PHB, Diolah Penulis 2023)

**Grafik 1.1**  
**Penilaian Hasil Kerja 2020-2022**

Berdasarkan grafik 1.1 di atas penilaian hasil kerja, perusahaan PT. Padi Hijau Buana mengalami penurunan hasil kerja diangka 2% hingga 2,5% dari tahun 2020 hingga 2022, hal tersebut terjadi dikarenakan kurangnya daya semangat dan rasa Disiplin dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.

Perusahaan pada dasarnya menginginkan para karyawan memiliki produktivitas yang tinggi. menurut Sutrisno dalam Busro (2019) faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja terbagi menjadi 7, diantaranya adalah: tingkat pendidikan, semangat kerja, keterampilan, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan kompensasi. Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan kepada 30 karyawan, faktor yang paling memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah semangat kerja dan Disiplin kerja, dengan nilai presentase yang dijawab responden mengenai semangat kerja dan Disiplin kerja lebih tinggi dan mencapai nilai lebih dari (>) 19%, terlihat pada grafik 1.2 dibawah ini:



Sumber: PT. Padi Hijau Buana (Diolah Penulis, 2023)

**Grafik 1.2**

### **Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja**

Berdasarkan Grafik 1.2 mengenai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, dapat disimpulkan semangat kerja dan Disiplin kerja menjadi faktor pendorong utama dalam perusahaan PT. Padi Hijau Buana.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan semangat kerja, terhadap produktivitas kerja, dalam penelitian Silalahi (2018) menyatakan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Dan dalam penelitian Syahputra (2017) mengemukakan bahwa semangat kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Sedangkan menurut Chandra Agung Nidra Putra (2017) mengemukakan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada First One Jersey Factory.

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama, disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. (Menurut Alfred R Lateiner dalam Ombi Romli (2019). Semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per

unit dapat diperkecil (Anoraga dalam Busro 2020:326). Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, dikarenakan dengan adanya semangat kerja maka produktivitas akan meningkat. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan melalui pendekatan wawancara dan prasurvey yang diberikan kepada 20 orang karyawan, karyawan pada PT. Padi Hijau Buana mengalami penurunan semangat kerja. Hal ini dikarenakan faktor rekan kerja, tanggung jawab, serta kegairahan dalam kerja, dapat dilihat dari hasil prasurvey pada tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Pra Survey Semangat Kerja (X1) pada PT. Padi Hijau Buana**

| No                        | Pernyataan  | Banyak Responden |              |              |
|---------------------------|---|------------------|--------------|--------------|
|                           |   | Setuju           | Cukup Setuju | Tidak Setuju |
| <b>Kerja Sama</b>         |   |                  |              |              |
| 1                         | Saya selalu menjalin kerja sama yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja lainnya      | 7<br>(35%)       | 3<br>(15%)   | 10<br>(50%)  |
| 2                         | Saya selalu membantu rekan kerja saat rekan kerja kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan | 9<br>(45%)       | 1<br>(5%)    | 10<br>(50%)  |
| <b>Kedisiplinan Kerja</b> |   |                  |              |              |
| 1                         | Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab                     | 7<br>(35%)       | 5<br>(25%)   | 8<br>(40%)   |
| 2                         | Saya selalu mampu mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang saya selesaikan           | 6<br>(30%)       | 6<br>(30%)   | 8<br>(40%)   |
| <b>Kepuasan Kerja</b>     |   |                  |              |              |

| No | Pernyataan  | Banyak Responden |              |              |
|----|---|------------------|--------------|--------------|
|    |   | Setuju           | Cukup Setuju | Tidak Setuju |
| 1  | Saya selalu mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan waktu yang tersedia        | 3<br>(15%)       | 5<br>(25%)   | 12<br>(60%)  |
| 2  | Saya selalu mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | 7<br>(35%)       | 1<br>(5%)    | 12<br>(60%)  |

Sumber: PT. Padi Hijau Buana (Diolah Penulis, 2023)

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai prasurvey semangat kerja, penurunan kerja sama, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja disebabkan oleh faktor kurangnya komunikasi, faktor komunikasi yang buruk dapat menghambat kerja sama dan memengaruhi pemahaman tanggung jawab, dan mengenai penurunan keg kerja dikarenakan kurangnya pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan, hal ini menyebabkan turunnya daya semangat kerja. Dapat disimpulkan semangat kerja pada karyawan PT. Padi Hijau Buana kurang baik dan dapat disimpulkan juga belum efektif.

Terdapat beberapa pendapat penelitian terdahulu mengenai hubungan antara Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, adapun yang diteliti oleh Susanto (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa jika karyawan tiba di pabrik tepat pada waktunya, berhati hati dalam menggunakan peralatan kantor, bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai prosedur, memiliki ketaatan pada aturan perusahaan dan selalu menjalankannya, maka akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja, dan menurut Sari dan Logahan (2020) mengemukakan bahwa secara simultan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Garuda Zebec.

Disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempat di mana

ia bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya. (Subyantoro dan Suwanto (2020:238). Salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan mendorong karyawan dalam mementingkan kedisiplinan. Karena disiplin merupakan langkah awal dari kesuksesan karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan data absensi yang diperoleh dari perusahaan, menunjukkan adanya permasalahan kurang Disiplin dalam bekerja, hal tersebut adalah karyawan sering datang terlambat pada jam masuk kerja, terlihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

**Tabel 1.2**

**Absensi Keterlambatan Karyawan bagian gudang PT. Padi Hijau Buana**

| <b>Bulan</b>                     | Maret | April | Mei |
|----------------------------------|-------|-------|-----|
| <b>Total Jumlah Karyawan</b>     | 40    | 40    | 40  |
| <b>Jumlah Karyawan Terlambat</b> | 15    | 18    | 17  |

Sumber: PT. Padi Hijau Buana (Diolah Penulis, 2023)

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai keterlambatan karyawan, dapat diketahui dalam 3 bulan terakhir karyawan selalu ada yang datang terlambat, karyawan datang terlambat dikarenakan kurangnya aturan daya Disiplin dalam peraturan perusahaan. Hali ini membuktikan Disiplin kerja karyawan pada PT. Padi Hijau Buana kurang baik dan belum berjalan secara efektif.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang terkait dengan permasalahan di perusahaan PT. Padi Hijau Buana, Bella (2021) mengemukakan semangat kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja, Zainal (2017) mengemukakan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, Dan penelitian Aprina dan Dinda (2021) mengemukakan semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian Agung (2017) menyatakan, semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan, dan penelitian Utomo (2018) menyatakan Disiplin kerja terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan sebelumnya, penulis mengidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini, dimulai dari tingkat produktivitas yang menurun, serta faktor semangat kerja dan Disiplin kerja yang kurang baik. Mengingat pentingnya produktivitas kerja dalam suatu perusahaan serta faktor semangat kerja dan Disiplin kerja, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana semangat kerja dan disiplin kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Padi Hijau Buana ke dalam sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN GUDANG DI PT. PADI HIJAU BUANA”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana gambaran semangat kerja, Disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada bagian gudang di PT. Padi Hijau Buana?
2. Seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian gudang di PT. Padi Hijau Buana?
3. Seberapa besar pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian gudang di PT. Padi Hijau Buana?
4. Seberapa besar pengaruh semangat kerja dan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian gudang di PT. Padi Hijau Buana?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini dilaksanakan untuk:

1. Mengetahui gambaran semangat kerja, Disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada bagian gudang di PT. Padi Hijau Buana
2. Mengetahui besarnya pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian gudang di PT. Padi Hijau Buana



3. Mengetahui besarnya pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian gudang di PT. Padi Hijau Buana
4. Mengetahui besarnya pengaruh semangat kerja dan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian gudang di PT. Padi Hijau Buana

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Memberikan sumbangan pustaka yang positif dan menambah ilmu yang berkaitan dengan semangat kerja, Disiplin kerja dan produktivitas kerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Membantu untuk memperoleh gelar sarjana, dan pengalaman dalam mengimplementasikan ilmu manajemen.

###### **b. Bagi Perusahaan**

Menjadi referensi untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

###### **c. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Menjadi referensi untuk studi banding yang mengkaji permasalahan serupa.

###### **d. Bagi Pembaca**

Memberikan informasi yang bermanfaat serta menambah pengetahuan dan referensi.

#### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Padi Hijau Buana bagian gudang yang beralamat di Jalan Terusan Soreang-Cipatik, Kelurahan Pataruman, Kecamatan Cihampelas, Kabupaten Bandung Barat. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan

sejak bulan april sampai dengan selesai, berikut adalah jadwal pelaksanaan penelitian, yaitu:

**Tabel 1.5**  
**Waktu Pelaksanaan Penelitian**

| No | Kegiatan Penelitian               | Tahun 2023 |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
|----|-----------------------------------|------------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|
|    |                                   | Juli       |   |   |   | Agustus |   |   |   | September |   |   |   | Oktober |   |   |   |
|    |                                   | 1          | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Bimbingan Skripsi                 |            |   |   | ■ |         |   | ■ | ■ | ■         |   |   | ■ |         |   | ■ |   |
| 2  | Penyusunan Draft Proposal Skripsi | ■          | ■ | ■ |   | ■       | ■ | ■ |   | ■         | ■ | ■ |   | ■       |   |   |   |
| 3  | Sidang Seminar Proposal Skripsi   |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   | ■ |   |         |   |   |   |
| 4  | Revisi Seminar Proposal           |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   | ■ |         |   |   |   |
| 5  | Membagikan Kuisoner Penelitian    |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   | ■       |   |   |   |
| 6  | Mengolah Data Penelitian          |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   | ■       | ■ |   |   |
| 7  | Sidang Akhir                      |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |         |   | ■ |   |
| 8  | Revisi Sidang                     |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   | ■ |

Sumber: Diolah penulis (2023)